

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD
ADMINISTRATIVA DE JARDINEZ DE LA ESPERANZA S.A.C - 2021”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

AUTORA: Argandoña Vargas, Laleska Lourdes

ASESORA: Ventura Crispin, Erica Luz

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ()
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación (X)
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Grado de bachiller en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70371486

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42528501

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-6595-8346

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08 horas del día 12 del mes de febrero del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez (Presidente)

Mtro. William Giovanni Linares Beraún (Secretario)

Mtra. Keli Agui Esteban (Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 028-2021- CF-FCEMP-UDH, para evaluar el trabajo de investigación intitulado: “**EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE JARDINEZ DE LA ESPERANZA S.A.C – 2021**”, presentado por el (los) egresados (s) **ARGANDOÑA VARGAS, Laleska Lourdes**; para optar el **Grado de Bachiller en Administración de Empresas**.

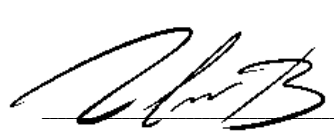
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las **08:40** horas del día **12 del mes de febrero del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
SECRETARIO



Mtra. Keli Agui Esteban
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto a mis Padres Ana Vargas y Darwin Argandoña, a mis hermanos Cristian y Grecia y a mis abuelos, que me brindaron su apoyo incondicional y acompañarme y motivarme en toda mi etapa profesional, inspirándome a ser una profesional integra.

El tesista

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad de Huánuco, por participe fundamental de mi formación académica, a la calidad de plana de docentes del Programa Académico de Administración de Empresas, por los conocimientos y valores éticos adquiridos en mi vida Universitaria.

Un agradecimiento especial a mi asesora Erica Luz Ventura Crispin, quién amablemente me brindo sus conocimientos, me guío, oriento y corrigió para la elaboración del presente proyecto de investigación.

Por último, agradezco a la empresa Jardines de la Esperanza por haberme facilitado la recolección de información para la ejecución del presente proyecto de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRAFICOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCION	X
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	XI
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	XII
2.PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS.....	XII
3.JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	XIII
CAPITULO I	14
MARCO TEORICO	14
1.1.ANTECEDENTES	14
1.2.BASES TEORICAS	17
CAPITULO II	31
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	31
TIPO DE INVESTIGACION.....	31
2.1 ENFOQUE	31
2.2 DISEÑO	31
2.3 POBLACION	32

2.4 MUESTRA.....	32
2.5 TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
CAPITULO III.....	35
RESULTADOS.....	35
3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	35
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	56
ANEXO	59

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1.....	35
TABLA N° 2.....	36
TABLA N° 3.....	37
TABLA N° 4.....	38
TABLA N° 5.....	39
TABLA N° 6.....	40
TABLA N° 7.....	41
TABLA N° 8.....	42
TABLA N° 9.....	43
TABLA N° 10.....	44
TABLA N° 11.....	45
TABLA N° 12.....	46
TABLA N° 13.....	47
TABLA N° 14.....	48
TABLA N° 15.....	49
TABLA N° 16.....	50
TABLA N° 17.....	51
TABLA N° 18.....	52

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 1	35
GRÁFICO N° 2	36
GRÁFICO N° 3	37
GRÁFICO N° 4	38
GRÁFICO N° 5	39
GRÁFICO N° 6	40
GRÁFICO N° 7	41
GRÁFICO N° 8	42
GRÁFICO N° 9	43
GRÁFICO N° 10	44
GRÁFICO N° 11	45
GRÁFICO N° 12	46
GRÁFICO N° 13	47
GRÁFICO N° 14	48
GRÁFICO N° 15	49
GRÁFICO N°16	50
GRÁFICO N° 17	51
GRÁFICO N° 18	52

RESUMEN

El presente proyecto de investigación con título “El Comportamiento Organizacional en La Unidad Administrativa de Jardines De La Esperanza S.A.C – 2021”. Se efectuó con el objetivo de delimitar El comportamiento organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.

La actual investigación es de tipo aplicada, se ubica en un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño ni experimental por no manipular la variable de estudio. La población estuvo conformada por 15 colaboradores de la empresa Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021, en la muestra se utilizó a los 15 colaboradores siendo igual que la población. Se manejo las encuestas de la variable para la recolección de datos, por su confiabilidad del procesamiento de datos se empleó el software SPSS de la versión 26.

Efectuada la investigación se concluyó plantear conclusiones y recomendaciones hacia la empresa, así el gerente conjunto con los colaboradores puede aplicar en la empresa El comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.

Palabra clave: Comportamiento organizacional.

ABSTRACT

This research project entitled “Organizational Behavior in the Administrative Unit of Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021”. It was carried out with the objective of defining the organizational behavior in the Administrative Unit of Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.

The current research is of an applied type, it is located in a quantitative approach, with a descriptive scope and an experimental design because it does not manipulate the study variable. The population consisted of 15 employees of the company Jardines de la Esperanza S.A.C -2021, in the sample the 15 employees were used, being the same as the population. The variable surveys were handled for data collection, due to its reliability of data processing, SPSS version 26 software was used.

Once the investigation was carried out, it was concluded to raise conclusions and recommendations towards the company, so the joint manager with the collaborators can apply in the company the Organizational Behavior in the Administrative Unit of Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.

Key words: Organizational behavior.

INTRODUCCION

El comportamiento organizacional viene a ser el análisis de la manera de portarse un individuo de manera individual o en un grupo de trabajo dentro de la organización. A nivel internacional, Para la gerente de comunicación y publicidad (Randstad) Natalia Zúñiga: expresa que el Comportamiento Organizacional contribuye para saber adaptar al personal a los cambios y nuevos descubrimientos que nos trae la tecnología y globalización en el mercado local y global, para ello es de gran ayuda realizar al personal preguntas y capacitaciones, permitiendo que ellos se manifiesten y mejoren su desempeño laboral. “Así, se logra interpretar los comportamientos del colaborador y dando solución a los problemas, permitiendo sacar ventaja y conocer la postura de cada uno que conforma la organización sin esperar que se salga de control” (Randstad, 2019).

El presente proyecto de investigación, fue elaborado después de un estudio efectuado con respecto al Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardindes de la Esperanza S.A.C – 2021, que consiste en aplicar factores que se lleven a mejorar el comportamiento organizacional.

En el capítulo I, desenvolveremos el marco teórico, que comprende los antecedentes (internacional, nacional y local), bases teóricas, definiciones y la operacionalización de la univariable.

En el capítulo II, damos a conocer la metodología de investigación donde especificamos el enfoque, diseño, la muestra y la población.

En el capítulo III, demostramos los resultados adquiridos de la encuesta ejercida a la muestra seleccionada de Jardines de la Esperanza S.A.C, así como la interpretación de las tablas y gráficos.

Al culminar nuestro proyecto de investigación se proporcionan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos propios.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel nacional Consideran que es fundamental el ambiente laboral que llevan los colaboradores en las organizaciones peruanas (...) En el resultado de las encuestas determina el 100% que las organizaciones peruanas consideran importante que mantener a sus trabajadores satisfechos es fundamental para una comodidad organizacional, “Toda persona que tienen un equilibrio laboral y económico será más productivo que cuando no se siente bien por el clima laboral de su organización”. Pero aun encontramos un porcentaje de 53%,es pequeño pero esas organizaciones que no se preocupan por la comodidad de en la empresa de sus trabajadores corre el riesgo de alta rotación de personal y baja productividad “Debe ser prioridad fundamental de las cabezas de las organizaciones ,si bien se encuentra preocupado ,pero es maso menos la mitad no se pone a pensar en las desventajas que le puede traer no estar al tanto del comportamiento y comodidad organizaciones, para tener resultados cuanto antes puede implantar estrategias, capacitaciones y encuestas las cuales le darán datos directos”, dio a conocer Mariluz Zea, gerenta de Consultoría en Capital Humano de Deloitte Perú.

La tendencia de preocuparse de la comodidad organizacional de los trabajadores es el año 2020 en el Perú, toma un sentido de verlo como algo propio, ya que el 83% de los encuestados creen y les gustaría que sus organizaciones implementen o mejoren y se involucren más con sus trabajadores. Por otro lado, un 89% de organizaciones peruanas de observar como algo propio propulsa el desempeño organizacional y la productividad. Es una lástima que aún se tenga personas con la ideología de abandonar esta tendencia, fue la respuesta de un 28% (Deloitte, 2020).

En la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza que cuenta con 15 trabajadores, se analizó el comportamiento organizacional que manifiesta de distintas maneras en la organización, ya que existe la disconformidad, conflictos intrapersonales, insatisfacción laboral, ausentismo, estrés, la falta de compromiso por parte de los colaboradores, entre otros; la cual conlleva a los colaboradores a no desempeñarse como la empresa lo requiere. Las causas deben ser analizadas para poder mejorar las situaciones

en la cual los trabajadores se sientan incómodos, para poder corregir y mejorar en el trabajo de acuerdo con su desempeño.

Es primordial tener un adecuado comportamiento organizacional porque analiza la interrelación que mantiene el colaborador con otros colaboradores o un grupo de trabajo dentro de la organización, pues la univariable contribuye a que las organizaciones marchen bien y en armonía. Por eso es fundamental enfocarse en esta metodología dentro de la empresa que se desarrolla el proyecto Jardines de la Esperanza S.A.C de la ciudad de Huánuco, donde se evalúa los factores individual, grupal y organizacional para que los colaboradores sostengan un adecuado comportamiento organizacional.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema General

¿Cuáles son los factores del comportamiento organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?

1.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el factor individual en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?
- ¿Cuál es el factor grupal en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?
- ¿Cuál es el factor organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?

2. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer cuáles son los factores del Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir cual es el factor Individual en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.

- Describir cual es el factor Grupal en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.
- Describir cual es el factor Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el presente trabajo de investigación para tener resultados se recabaron antecedentes teóricos sobre el comportamiento organizacional con el objetivo de acceder y constatar información confiable, utilizándolo para el estudio de la univariable.

3.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA

De acuerdo los objetivos del proyecto de investigación, se consiguió descubrir ideas y conocimientos primordiales y se dan alternativas de soluciones dando disolución a las inquietudes y diferencias que abarca la organización en torno con el comportamiento de la organización, con ello lograr mejorar y potenciar a la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza.

3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLOGÍA

El proyecto de investigación utilizo la metodología como ciencia vigente por la investigación científica metodológico porque se indago mediante métodos científicos en todos sus aspectos, haciendo posible el trabajo del investigador.

3.4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los resultados recolectados por el estudio e investigación nos dan información verdaderas y positivas para comprender a profundidad el comportamiento organizacional de los colaboradores y evitar tener un índice bajo, afectando a la empresa.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1. INTERNACIONAL

(Gonzalez, 2018) realizo la investigación: ***El Comportamiento Organizacional Como Resultado Del Programa De Reducción De Costos En La Empresa Plásticos Reciclados Del Sur, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La investigación llevo a la siguiente conclusión:***

En el siglo XXI las organizaciones corren riesgo a variaciones periódicas con esto son presionados a adaptarse a las imposiciones del entorno logrando complacer a las partes interesadas: esto puede afectar su comportamiento apartándolos de su zona de confort puesto que se vera en el trabajador una oposición al cambio. Para evitar conflictos o insatisfacciones en la organización es crucial inspeccionar y analizar para dar soluciones a las respuestas dadas por los trabajadores y tenerlos en constante capacitación, son grandes los beneficios que nos da la retroalimentación.

Con la implementación de la plataforma virtual interna se manejará un intercambio de información precisa y directa entre compañeros contribuyendo a la simplificación de consumos despilfarrados y precios. En conclusión, con estas estrategias propuestas, se desea implementar la competencia positiva entre los colaboradores como cimiento la cultura organizacional, creando conciencia en que al competir entre ellos se busca hacer crecer a la empresa y a ellos mismos. Se debe llevar también un seguimiento continuo de las estrategias a implementar para conocer y corregir a tiempo los resultados obtenidos de los nuevos cambios.

1.1.2. NACIONAL

(Vasquez, 2018) realizo la investigación: ***Comportamiento Organizacional y el Desempeño laboral en la Gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Rioja, San Martin – 2018, en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación llevo a la siguiente conclusión:***

Hoy en día las empresas buscar aumentar óptimamente su comportamiento organizacional con ello beneficiándose individualmente y a la empresa aumentando el desempeño, pero para lograrlo necesitaran de técnicas del mismo. Todo lo que se está pasando en la actualidad permitió investigar: ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, en el área de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Rioja, San Martin - 2018? Con la finalidad de establecer la concomitancia que hay entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores del área de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Rioja, San Martin – 2018. El resultado de la hipótesis salió que hay concomitancia entre el desempeño laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores del área de gerencia y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, San Martin – 2018. La investigación es de tipo no experimental y transversal y tiene un diseño descriptivo correlacional, para sacar datos verídicos se realizó la encuesta a la población conformada por 57 trabajadores.

En la realización de la evaluación de hipótesis se consiguió en Pearson 0.826 un R y un valor de 0.000 un p, con estos resultados se llegó a la conclusión que hay una correlación solida entre del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración y finanzas de la Municipalidad distrital de Rioja, San Martin – 2018.

1.1.3. LOCAL

(Garro, 2020) realizo la investigación: ***Comportamiento Organizacional Y El Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad De Postgrado De Educación - Unheval 2019, en la Universidad de Huánuco. La investigación llevo a las siguientes conclusiones:***

1. Concluyendo que el comportamiento organizacional guarda correlación entre el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019. Como se pueden observar en la figura N° 07 donde el 33.3% y el 44.4% manifestaron que siempre y casi siempre existe cooperación entre los miembros de su grupo de trabajo y la figura N° 14 donde el 55.6% y el 33.3% indicaron que siempre y casi siempre se sienten orgulloso de la institución en la que labora y la figura N° 21 donde el 100% indicaron que si persisten hasta alcanzar sus metas fijadas.
2. El comportamiento organizacional tiene correlación con la motivación que tienen los colaboradores en la unidad de posgrado de Educación Unheval 2019. Como se pueden observar en la figura N° 13 donde siempre (22.2%), casi siempre (22.2%) y a veces (22.2%) consideran que su sueldo es justo a diferencia de otros trabajos, figura 15 N° el 44.4%, 33.3% y 22.2% indicaron que el espacio físico en la que laboran es satisfactorio.
3. El comportamiento organizacional guarda relación con las obligaciones de los colaboradores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019. Como se observa en la figura N° 02 donde el 33.3% y el 55.6% indicaron que siempre y casi siempre sienten una gran satisfacción por el trabajo que realizan; con la figura N° 22 donde el 89% ejecutan sus actividades con dedicación.

4. El comportamiento organizacional tiene correlación con el liderazgo y los deberes grupales en los colaboradores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019. Como se observa en la figura N° 01 donde 55.6% indicaron que siempre está pendiente de los colaboradores para guiarlos y absorber sus dudas, en la figura N° 05 el 55.6% dieron a conocer que el jefe directo esta apto para escuchar las 87 ideas de cómo realizar las cosas y también en la figura N° 16 donde el 55.6% manifestaron que siempre es adecuado la comunicación en el equipo de trabajo; con la variable dependiente en su dimensión de liderazgo en la figura N° 25 donde suman el 77% de trabajadores que indican que el jefe motiva a los trabajadores reconociendo su trabajo, con capacitaciones, con incentivos y orientándolos a cumplir sus objetivos.
5. El comportamiento organizacional se correlaciona con la formación y el desarrollo individual de los colaboradores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019. En la variable independiente se observa en la figura N° 04 donde el 44.4% señalaron que generalmente hay la ocasión de crecimiento profesional por ello se mantienen en la institución y en la figura N° 11 el 33.3% indicaron que casi siempre tienen oportunidades de crecimiento si se quedan en la institución; con la figura N° 29 donde el 78% expresaron les dan acceso a desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.

1.2. BASES TEORICAS

1.2.1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

(Robbins & Judgge, 2009) exponen que en una palabra el Comportamiento organizacional es disciplina. El

Comportamiento organizacional se encarga de medir el resultado o consecuencias de la conducta que posee la persona y de qué manera influye su comportamiento en el rendimiento organizacional. La relación que maneje la organización con el empleado dependerá mucho que sea excelente siempre en cuanto la organización se preocupe por el bienestar del empleado como proporcionarle: un sueldo generoso, buen ambiente laboral, seguridad, igualdad y que su trabajo sea sugestivo.

Según (Fermini, 2019) Las organizaciones utilizan sistemas que van a relacionarse o interactuar con otros sistemas accediendo a enfrentar momentos de conflictos o problemas, el comportamiento se encarga de tener conocimiento para hacer un análisis de cómo está marchando la organización, tener en cuenta que cada organización es distinta como la cultura que manejen dentro de su estructura.

(Alles, 2017) nos dice: que las personas cuando se desenvuelven en las organizaciones, desde la más alta condición social hasta el nivel más bajo, los individuos proceden a sus comportamientos solos para ello es bueno controlar y mantenerlo en un equilibrio al trabajador con ciertas políticas para un comportamiento esperado por áreas en el trabajo.

Todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. El comportamiento organizacional no solo debería ser un tema de estudio en la Administración de empresa ya que abarca en grandes masas, porque tiene que ver en todos los ámbitos donde las personas

interactúan con su entorno y también tienen diferencias las cuales les propician conflictos en diferentes lugares donde la persona se desempeñe, cuando pasa eso ahí entra a tallar el comportamiento organizacional para comprender a que se debe que los individuos se comportan de esa manera.

Disciplinas que participan en el área del Comportamiento Organizacional:

Para (Robbins & Judge, 2009) en el área del comportamiento organizacional se necesita de algunas contribuciones de determinadas disciplinas:

- 1) **Psicología:** Describe y cuantifica la conducta humana y animal.
- 2) **Psicología social:** disciplina en la cual las personas intentan comprender como las conductas de los individuos influyen en otros individuos (influencia social).
- 3) **Sociología:** se dedica al estudio de los fenómenos colectivos o grupales de las personas dentro de una organización.
- 4) **Antropología:** estudio de la manera más integra de la persona, se hace las preguntas de cuándo o dónde se produjo la evolución con la libertad de cultura organizacional.

(Chiavenato I. , 2009b, págs. 8-9) menciona que: Las principales características del CO son las siguientes:

1. **CO como disciplina científica aplicada:** la finalidad es cooperar a ascender sus índices de desempeño de manera numerosa con el trabajo productivo de los

individuos y las organizaciones.

2. **CO enfocado en las contingencias:** aprovecha de las posiciones organizacionales, determinando y observando los distintos estados en que se encuentre la organización.
3. **CO usando métodos científicos:** da a exponer las interrogantes y generalidades sobre la eficacia y estructura del comportamiento en las organizaciones y las verifica observando los hechos y aplicando la experiencia.
4. **CO para administrar a los individuos en la organización:** el comportamiento organizacional tiene la finalidad de que tengan una buena relación los jefes directos con los trabajadores, es imprescindible para el individuo u organización que busque el triunfo.
5. **CO se perfecciona con aportaciones de varias ciencias, entre ellas:** sociología, sociología organizacional, ciencias políticas, antropología, psicología y psicología social. Él comportamiento organizacional necesita de estas ciencias para tener disciplina dentro de la organización.
6. **Íntimamente relacionado con diferentes áreas de análisis:** para la administración de las personas se necesita de recabar antecedentes teóricos que ayuden a definir y buscar soluciones para hechos dificultosos que se analicé en la empresa y su comportamiento organizacional.

DIMENSIONES: SE DETALLA LOS FACTORES COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

Según los autores (Chiavenato, 2009) & (Robbins S. P., 2004, págs. 25-26) el comportamiento organizacional comprende tres factores independientes, que se da a conocer en el siguiente gráfico:

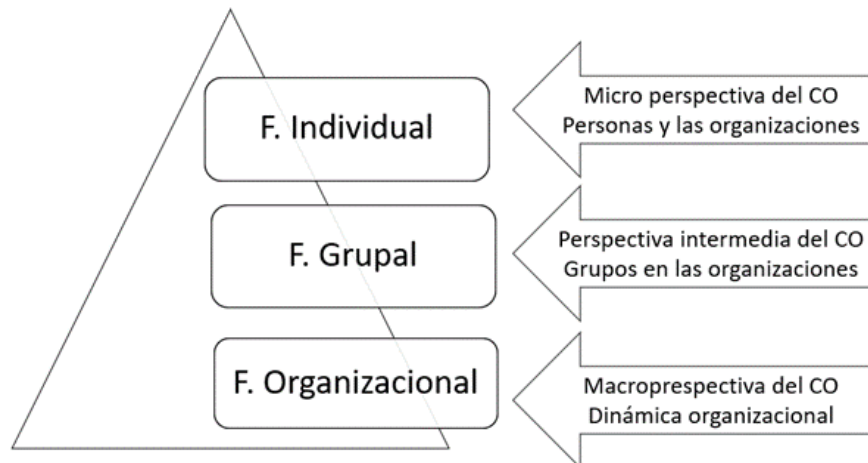


Figura 1. Comportamiento organizacional.
Fuente: Elaboración propia.

1. El Individuo:

Aquí se puede aplicar claramente la psicología ya que solo estudia la conducta personal de trabajador, este comportamiento micro organizacional considera trabaja con personas con experiencias que ya formaron parte de otras personas, pero este comportamiento no trabaja con personas novatas (Chiavenato, 2009, pág. 10).

Con (Robbins S. P., 2004, pág. 26) piensa que el administrador tiene que desarrollarse en el trabajo con colaboradores ya pasados por la vida que no se quedan en su zona de confort por miedo a la equivocación porque ya formaron parte de otras personas, de nada servirá traer a colaboradores nuevos porque lo que se quiere es trabajadores que tengan diversas: características personales, personalidades, habilidades actitudes, valores y sentimientos.

- **Valores:** Es saber elegir en una organización que es lo correcto para comportarme de cierta manera y que no esta dentro de lo correcto y evitarlo hacer por ética profesional,

Entonces los valores figuran de una manera u otras persuasiones irremplazables en una categoría personal y social, de cierta forma de comportamiento o estado final de la existencia es preferible a otro contrario o inverso.

Los valores en una organización ayudan a retribuir en gran forma, con los valores fomentamos las actitudes positivas, porque una persona sin valores no va tener un buen comportamiento en la organización (Robbins & Judge, 2009, pág. 117).

- **Actitudes:** es de que manera reaccionamos o el ánimo con que afrontamos diferentes situaciones que se presentan en el trabajo, lo recomendable es tener actitudes positivas ayuda a crecer profesionalmente y a alcanzar más rápido tus objetivos y dejemos de la lado las actitudes negativas. Este estado mental produce un dominio único con respuestas del individuo frente a las metas trazadas por el jefe directo, frente a las situaciones inesperadas, etc.

Los colaboradores acogen diferentes actitudes que les pertenecen y diferencian de los demás colaboradores de su centro laboral. Las actitudes son la base anímica de las interacciones interpersonales y de la identificación del individuo con los demás (Chiavenato, 2009, pág. 225).

- **Características personales:** El comportamiento organizacional está basado se basa en varios de esos enfoques, por lo tanto, está dirigido al desempeño y ve

la mayoría de las conductas en centro de trabajo como resultado de un proceso consciente mental del individuo. El comportamiento de las personas en las organizaciones no depende sólo de las características individuales, sino también de las organizacionales.

Para (Chiavenato, 2017, págs. 186-187) se tienen los principios primordiales derivados de las particularidades personales y de la organización:

- ✓ Los colaboradores tienen capacidades diferentes
- ✓ Los colaboradores tienen necesidades diferentes e intentan satisfacerlas.
- ✓ Los Colaboradores analizan en el futuro y eligen su conducta.
- ✓ Los colaboradores se dan cuenta en el futuro y eligen su conducta.
- ✓ Los colaboradores demuestran sus sentimientos en la organización.
- ✓ La manera de comportarse y las actitudes son incentivados por diversos factores.

2. El Grupo:

(Rojas, 2010) citado por (Soto Garro, 2019) menciona que: En este nivel se pone énfasis en el estudio del comportamiento de los colaboradores que trabajan en un determinado grupo y en equipos de la organización y la capacidad para la toma de decisiones en la organización. Este nivel también es conocido como comportamiento meso - organizacional o perspectiva intermedia ya que resulta como un nexo en el par de perspectivas. Tiene como fin mejorar las maneras de socialización que suscita las diversas asistencias que como compañero de un grupo ofrece para aumentar el desempeño colectivo y si aumenta el desempeño laboral aumenta también la

productividad incrementándose la eficiencia.

La manera de comportarse de los individuos dentro de un grupo de trabajo es mayor que la suma de los actos individuales de todas las personas

El comportamiento de las personas en los grupos es más que la suma de los actos propios de todos sus individuos. Una persona adopta una conducta muy diferente cuando está expuesta a la gente a diferencia de cuando se encuentra solas, esto es muy complicado. Ahora utilizaremos los indicadores (comunicación, poder, liderazgo, políticas y estructura de conflicto) del factor grupal para saber el efecto que estos causan en el comportamiento organizacional (Robbins S. P., 2004)

- **Liderazgo:** Dentro de la organización el fin del liderazgo significa encaminar a los trabajadores a: definir los objetivos y metas, extender horizontes, evaluar el desempeño laboral y ofrecer retroalimentación de la información. El liderazgo tiene la facultad de toma de decisiones, pero un verdadero líder es ejemplo para la organización influyendo en los colaboradores y motivar a cumplir objetivos (Chiavenato, 2017, pág. 334).

Para (Robbins S. , 2004, pág. 314) en su libro menciona que: El Liderazgo como la capacidad de predominar o contribuir en un grupo organizacional para que el grupo pueda alcanzar sus metas trazadas. El liderazgo es intervenir para que puede ser formal, como asigna en un rango gerencial en una organización. Ser partícipe de un nivel jerárquico alto no significa mirar desde arriba porque el respeto se gana y el miedo quien sea puede generarlo, siendo imponente y autoritario sin escuchar a sus subordinados, no cualquiera puede ser líder se podría mencionar no todos nacen para serlo.

- **Comunicación:** Para (Chiavenato I. , 2017) Si las personas se comunican de manera eficaz la organización será más productiva una buena comunicación es fundamental para la obtención de las metas y objetivos en la organización. El proceso de comunicación solo dará frutos si todos los miembros en conjunto están precisamente integrados y enlazados y los sistemas de comunicación vienen a ser los lazos que entrelazan a todos los miembros de una organización y son irremplazable para su ejecución de manera compatible y congruente. Con esto sabemos que es indispensable la buena comunicación por qué uno de los objetivos más considerable del diseño organizacional es garantizar y proveer la comunicación y la toma de decisiones. Gracias a la comunicación se puede tener intercambio de palabras y saber y estar al día con la información recepcionada.

- **Poder:** es una capacidad de inducir en las creencias o acciones de personas. Uno puede tener poder y no ejercerlo, pero si en todo caso tiene el poder y manda a las demás personas que mande lo que el desee que hagan. Posiblemente el aspecto más resaltante del poder sea que implanta una correlación de dependencia. Cuanto más grande sea la dependencia de los colaboradores mayor será el poder, mayormente los que adquieren el poder son los de altos cargos con e l fin de conseguir los objetivos (Robbins S. , 2004, pág. 366)

3. El Organizacional:

En este factor macro – perspectiva el comportamiento organizacional alcanza a uno de sus factores de máximo nivel, el aumento de los nuevos diseños y estructura formal a nuestra inteligencia o discernimiento, esto quiere decir los conocimientos adquiridos anteriormente del proceder de los individuos y el proceder del grupo.

Así como los grupos son más que la suma de sus integrantes, las organizaciones son más que la acumulación de sus grupos. La estructura o diseño organizacional protocolaria aquí es donde se analiza cómo va la cultura organizacional que tan satisfecho se encuentran los colaboradores de pertenecer a la entidad y si hay fidelidad del mismo, sucesión de trabajo y puestos, reglas o políticas y usos de recursos humanos de la organización (es decir, procesos de selección, programas de capacitación, métodos de evaluación del desempeño) y la cultura dentro de la organización tienen un impacto en los indicadores dependientes del factor organizacional para ello las desarrollaremos. (Robbins S. P., 2004).

- **Diseño Organizacional:** Cuando hablamos de Diseño organizacional, nos referimos a un componente indispensable de las ciencias administrativas porque con este método se mantiene la organización con una estructura organizacional moderna y actualizada en cada uno de los departamentos y áreas de las empresas beneficiando notoriamente. El diseño organizacional también tiene la labor de brindar las mejores condiciones de calidad para el desenvolvimiento del trabajador, recordar que si el cliente interno está satisfecho realizara un buen trabajo (Louffat, 2017).

- **Políticas:** sencillamente la política es la autoridad por medio que se desarrolla el poder dando solución a diferentes contratiempos, se refiere a que cada entidad tiene políticas, reglas y normas ya implementadas las cuales son respuestas de conflictos que pueden a ver entre compañeros de la organización o colaborador y empresa, pero estas políticas tienen que ser de conocimiento de todos los que conforman la entidad, los cuales tienen que acatar cada una de estas. Una descripción precisa para la política organizacional involucra las acciones de disponer, desenvolver y usar el poder para ganar resultados positivos y lograr que las cosas acontezcan (...) El gerente también coge un papel de ser político, pero el gerente tiene ser una persona íntegra y ser ético ya que debe cuidar los intereses de la organización y dejar de lado los suyos (Daft, 2010, págs. 610-611).
- **Cultura Organizacional:** abarca un conjunto de hábitos, normas, creencias, habilidades, valores y prácticas que delegan a un conjunto de individuos de manera precisa determinadas características que los representan en la organización es similar ya que adquirimos creencias y las compartimos dándole definición a nuestra conducta dentro de la organización. No hay cultura ideal cada empresa desarrolla diferentes, la cultura organizacional ayuda a combatir conflictos, pero algunas organizaciones no enfrentan y hablan sobre los problemas en conjunto y se quedan callados perjudicando a la organización.

En palabras simplificadas la cultura organizacional hoy en día está en boga de instituciones públicas y desde la más pequeña empresa hasta más grande la aplican y consideran, por lo cual se tiene que estar al tanto de ella para mejorar y alcanzar los objetivos como organización (Robbins S. , 2004).

Importancia de la Comportamiento Organizacional

Después de lo desarrollado en las bases teóricas nos queda claro que es indispensable, importante y fundamental para los colaboradores, así como para la empresa en general dando respuesta a las interrogantes con el comportamiento individual, grupal y organizacional.

El comportamiento organizacional nos ayuda a indagar, entender a nuestros compañeros de trabajo, que le gusta y que no y que estrategias se pueden implantar para mejorar, también es bueno estar al tanto del desenvolvimiento que tiene cada individuo en su área de trabajo así se podrá imponer políticas, metas y dando solución a los conflictos y incertidumbres que aquejan en el área.

En la utilización del comportamiento organizacional nos damos cuenta que permite promover a los miembros de la organización las herramientas y elementos indispensables para aumentar y perfeccionar el buen ambiente laboral e individual, con la finalidad de conseguir objetivos siendo eficientes.

En una sola frase podemos recopilar todo lo expuesto por autores: a mayor estudio del comportamiento organizacional mayor productividad en la organización.

Cabe precisar que es base fundamental mejorar el comportamiento organizacional razonablemente ya que con el podemos alcanzar el éxito en la empresa (Judge & Robbins, 2017).

1.3 TERMINOS CONCEPTUALES

- ✓ **Conocimiento:** es una doctrina delegada para meditar su legalización y la expresión identificándose con la rama de la filosofía, con la finalidad de analizar la epistemología científica que muy aparte de ser consistente y legalizado lógicamente también debe ser de tipo experimental y demostrado en el método científico (Alles, 2017).
- ✓ **Comunicación:** es un sistema de sucesión de intercambio de información entre personas utilizando canales, emisor, receptor, flujo de mensajería e información, todos trabajando en conjunto para un bien en común (Chiavenato, 2009).
- ✓ **Liderazgo:** es la intervención de asociaciones a largo plazo entre 2 entes o un grupo de personas realizada en un momento dado encaminándose con una serie de pasos de comunicación de una persona a la obtención de diferentes objetivos propios (Chiavenato, 2009).
- ✓ **Poder:** es una capacidad de observar dependencia y incita a las creencias o acciones de las personas con potencial que no requiere estar al día para adoptar efectos y gran grado de dependencia (Robbins S. P., 2004).
- ✓ **Habilidad:** Es la suficiencia para poder prestar determinadas acciones para realizar algo, cuando la persona no necesita de presión para realizar determinadas actividades y lo hace con destreza (Española, 2020).
- ✓ **Organización:** es la configuración y distribución de técnica de las relaciones que deben tener validez entre las delegaciones de actividades niveles de los factores capital humano y material, su fin es lograr aumentar la eficiencia utilizando las metas y objetivos planeados (Judge & Robbins, 2017).
- ✓ **Comportamiento:** Son el conjunto de reacciones de una persona o ser vivo en un determinado medio o situación que se encuentre en ese momento (Judge & Robbins, 2017).
- ✓ **Eficiencia:** es una acción o actividad con la que se lleva a cabo

disponer para generar un efecto (Judge & Robbins, 2017).

- ✓ **Actitudes:** Disposición de reaccionar u obrar para afrontar una situación. Es la base anímica de los individuos y estar preparado mentalmente para dar solución a diferentes acontecimientos (Chiavenato, 2009)
- ✓ **Incentivos:** expectativas de pago que tiene una persona al estar desempeñando una determinada actividad en una empresa y que son adicionales al salario base que regularmente recibe. (Madero Gomez & Treviño Rodriguez, 2011)

1.4 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

UNIVARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Comportamiento Organizacional	Factor Individual	Valores
		Actitudes
		Características personales
	Factor Grupal	Liderazgo
		Comunicación
		Poder
	Factor Organizacional	Diseño organizacional
		Políticas
		Cultura organizacional

CAPITULO II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

TIPO DE INVESTIGACION

El presente proyecto de investigación pertenece al tipo descriptiva con un diseño bibliográfico, porque desarrollamos la situación actual de los problemas que aquejan en la organización describiendo punto por punto. El presente proyecto de investigación cuenta con información de tipo mixto con antecedentes de índole cualitativo y cuantitativo.

2.1 ENFOQUE

El presente proyecto de investigación cuyo enfoque al que pertenece el estudio es cuantitativo.

Para (Sampieri Hernández, 2016), una investigación cuantitativa es la cual recolecta la información cuantitativa y también los estudia o analiza el enfoque al cual corresponde es cuantitativo ya se posee las objeciones y se estudiaron, en relación a la variable de estudio.

Con el objetivo de determinar patrones del conocimiento, testimoniando teorías.

2.1.2 ALCANCE O NIVEL

El proyecto de investigación tiene un alcance descriptivo porque estamos trabajando con univariable, buscando desarrollar la univariable y los factores en la organización.

Se manifiesta que el estudio descriptivo indaga dar a conocer las características y así mismo las propiedades de una manifestación que se doblaga a un estudio, por lo tanto, únicamente busca medir o recolectar la información de manera individual o grupal en los conceptos o a las variables alas que se relatan (Sampieri Hernández, 2016)

2.2 DISEÑO

El estudio corresponde a un diseño no experimental, evaluación que se hace sin manipular la predeterminada univariable donde se vigila los cambios en su ambiente natural luego se pasa a estudiar a manera de su estructura de investigación. (Sampieri, 2010, págs. 148 - 149).

2.3 POBLACION

En el presente proyecto de investigación estuvo conformada la población por 15 colaboradores entre ellos el gerente, personal nombrado y personal contratado, quienes conforman la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.

ESTRUCTURA DEL CAPITAL HUMANO		TOTAL PERSONAL
1	Gerente	1
2	Colaboradores Nombrados	8
3	Colaboradores Contratados	6
TOTAL		15

Fuente: Unidad de Administración 2021.

Elaboración: Evaluación propia.

2.4 MUESTRA

Para (Sampieri Hernández, 2016) viene a ser la correlación de los componentes del estudio de la población que nos ayuda para figurarla, y su objetivo es investigar sobre la recolección de datos obtenidas de hacer una investigación, la totalidad de la población figura en un alto grado de posibilidad de las que se obtenido de hacer la investigación.

- **Unidad de análisis:** La muestra se desarrollará de manera que será igual a la población que es de 15 colaboradores por ser la cantidad menor a 50 muestras por lo tanto se toma en su integridad para la muestra.

2.5 TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tipos de datos

Dato Secundario: viene a ser la información que existente en los antecedentes en el interior de la empresa o fuera de ella, y se recolección la información con el fin totalmente a la investigación que se realizara. Para obtener información podemos recurrir a las universidades, institutos, revistas, libros, páginas web, y un sinfín de fuentes.

La Encuesta:

Se utiliza una técnica de pasos de investigación muy común que son las encuestas nos permite recopilar y obtener datos de manera acelerada y veloz. Las encuestas nos dejan acceder a la recolección de datos de manera masivas, utilizando estrategias de muestreo correctas con ello pueden hacer muestras a una gran colectividad o comunidad (Casas Anguita, Repullo Labrador, & Donado Campos, 2003, pág. 143).

El Cuestionario:

Es una herramienta verídica y rígido que busca recolectar todo lo necesario de la información de los que responderán nuestras interrogantes desde la elaboración de unas mismas interrogantes con el fin de garantizar una sola situación psicológica estereotipado en la formulación las interrogantes y asegurar después la comparar las respuestas (López & Frachelli, 2015).

Se elaborará un cuestionario de 18 preguntas, las preguntas están dirigidas para los colaboradores y el gerente para calcular el Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.

2.5.1 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- **Cuadros estadísticos:**

Está conformado por filas y columnas lo cual forma un cuadro que es una representación gráfica que nos toca vivir día a día, estas son diversos acontecimientos. Es la forma de la estructura de entender las tendencias de nuestra forma de interactuar con el mundo exterior.

Se puede hallar diferentes variables como deseos, pero ahora utilizaremos estos cuadros para el comportamiento organizacional.

- **Diagrama de Barras:**

También conocido como grafico de columnas, la información que se recolecta de la información tales como son los valores o datos obtenidos de la encuesta de esta manera los datos se figuran gráficamente. Las barras se pueden dirigir de manera horizontal o vertical. Para el presente proyecto de investigación se utilizó barras horizontales

- **Programa SPSS:**

El SPSS es un programa que utiliza un conjunto de instrumentos o técnicas estadísticas para establecer o delimitar la utilización adecuada del análisis de datos específicos, al igual que Windows y otros programas el spss funciona con menús desplegables y cuadros de dialogo por ellos es usado hoy en día para las ciencias sociales y las instituciones en investigación ya que este programas cuenta con una alta confiabilidad en el transcurso de medición de datos también podemos trabajar con altas cantidades y datos ya que nos ahorra tiempo con el beneficio de darte los cálculos exactos, en la presente investigación utilizamos el software (versión 26).

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

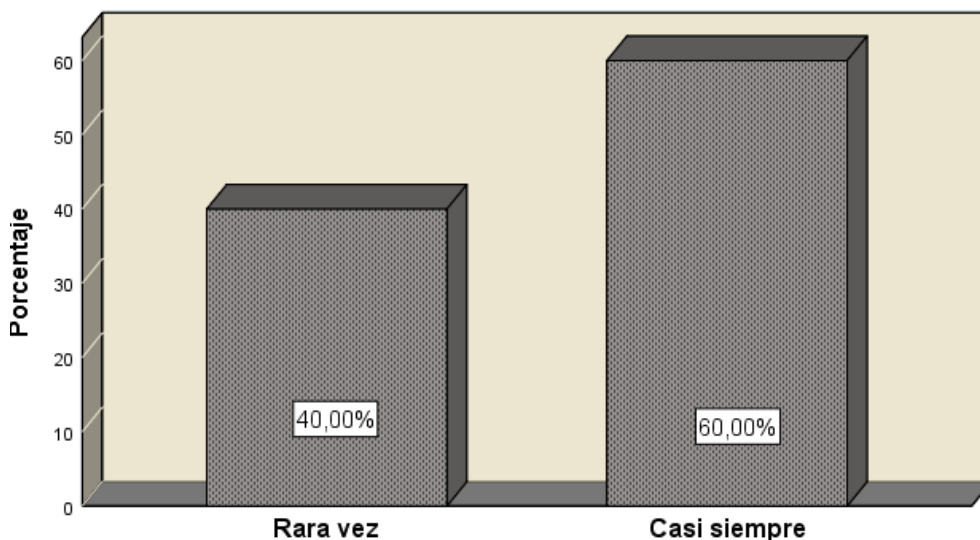
Tabla N° 1

¿Practican los colaboradores la responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa para un mejor comportamiento organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	6	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°1.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1. ¿Practican los colaboradores la responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa para un mejor comportamiento organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza, indican un 60% que casi siempre practican responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa y un 40% manifiesta que rara vez practican responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa de Jardines de la Esperanza. Estos datos se deben a que los colaboradores casi siempre practican responsabilidad, compromiso y respeto en Jardines de la Esperanza porque el gerente está trabajando para la práctica de valores.

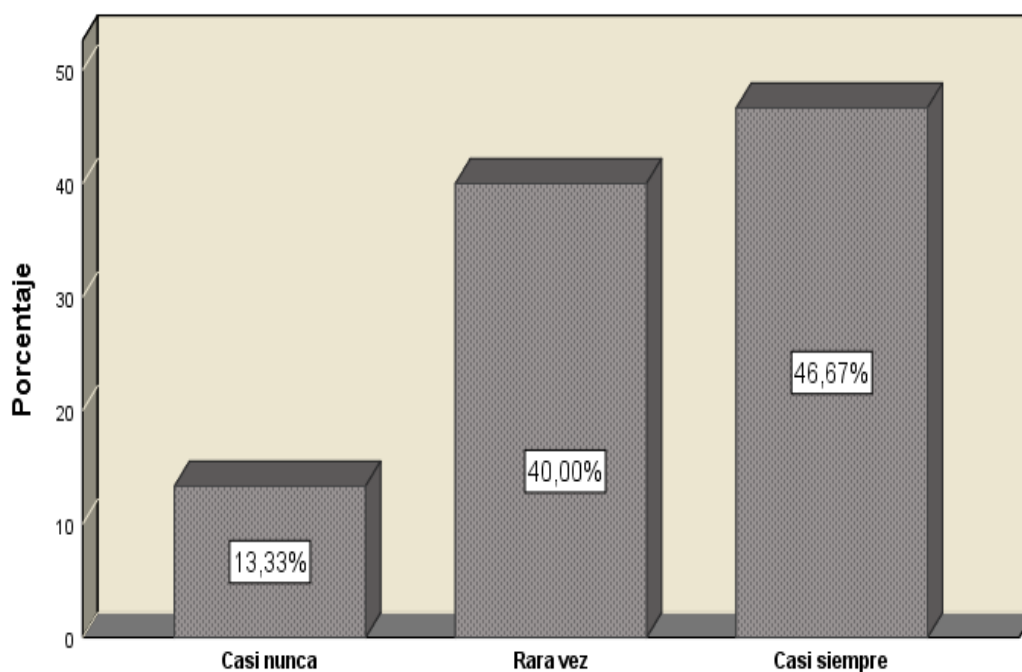
Tabla N°2

¿Se identifican los trabajadores con la responsabilidad, compromiso y respeto de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Rara vez	6	40,0	40,0	53,3
	Casi siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 2. ¿Se identifican los trabajadores con la responsabilidad, compromiso y respeto de la empresa?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 46,67% que casi siempre se identifican con responsabilidad, compromiso y respeto, por otro lado, el 40% rara vez se identifican con responsabilidad, compromiso y respeto y un 13,33% casi nunca se identifican con responsabilidad, compromiso y respeto.

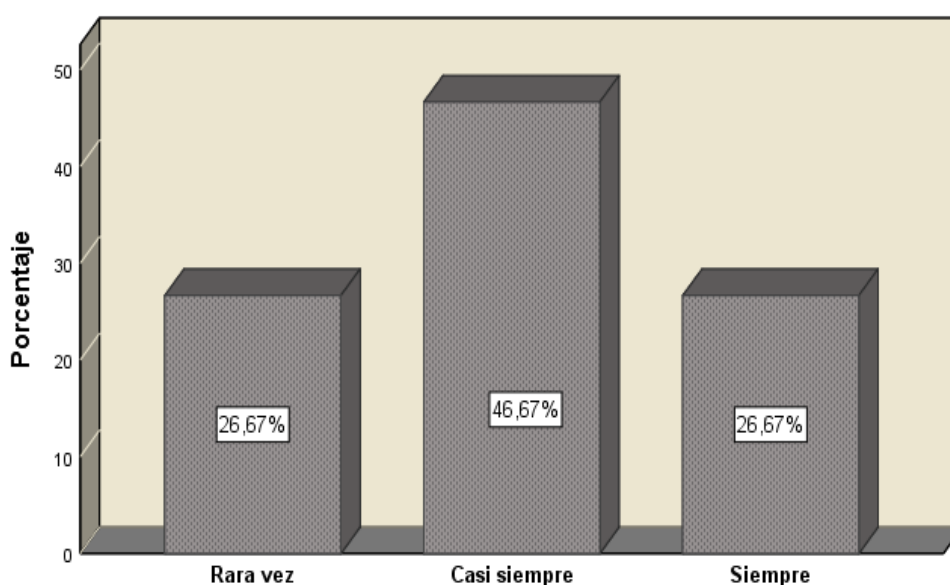
Tabla N°3

¿Considera usted que los colaboradores emplean su proactividad adecuadamente para aportar a la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	4	26,7	26,7	26,7
	Casi siempre	7	46,7	46,7	73,3
	Siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°3.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 3. ¿Considera usted que los colaboradores emplean su proactividad adecuadamente para aportar a la organización?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 46,67% que casi siempre emplean su proactividad adecuadamente, por otro lado, el 26,67% rara vez emplean su proactividad adecuadamente y un 13,33% siempre emplean su proactividad adecuadamente. Estos datos se deben a que los colaboradores emplean su proactividad para aportar en la empresa de Jardines de la Esperanza.

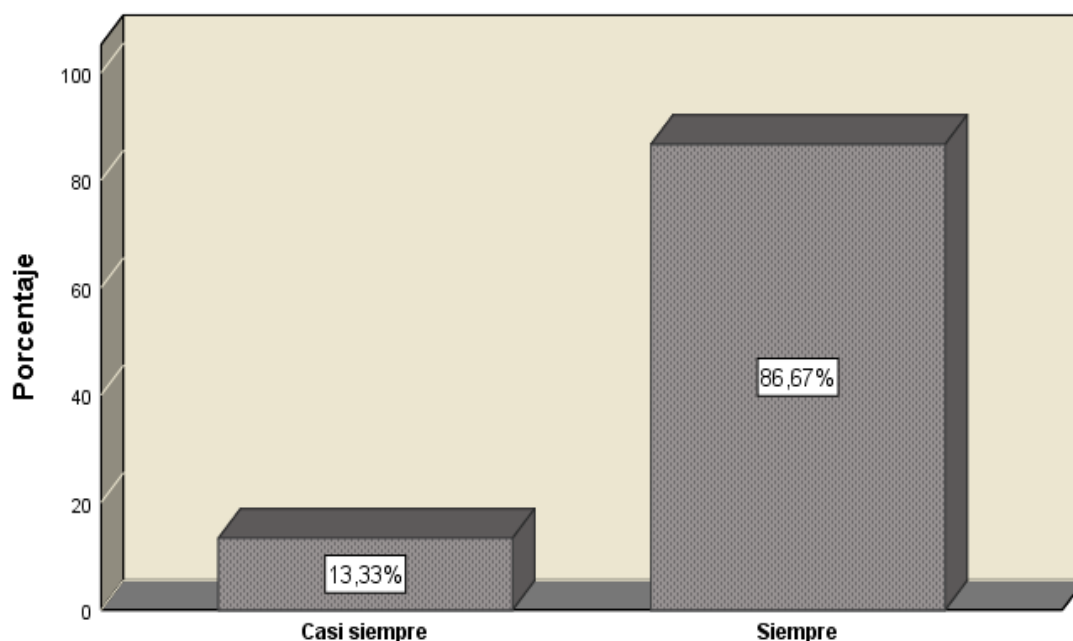
Tabla N° 4

¿Considera usted que la afectividad en los colaboradores contribuye al comportamiento organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	13,3	13,3	13,3
	Siempre	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°4.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 4. ¿Considera usted que la afectividad en los colaboradores contribuye al comportamiento organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 86,67% que siempre la afectividad contribuye al CO y un 13,33% manifiesta que casi siempre la afectividad contribuye al CO. Estos datos se deben a que los colaboradores de la unidad administrativa siempre consideran la afectividad para trabajo de esta manera contribuyen con el comportamiento organizacional dentro de Jardines de la Esperanza.

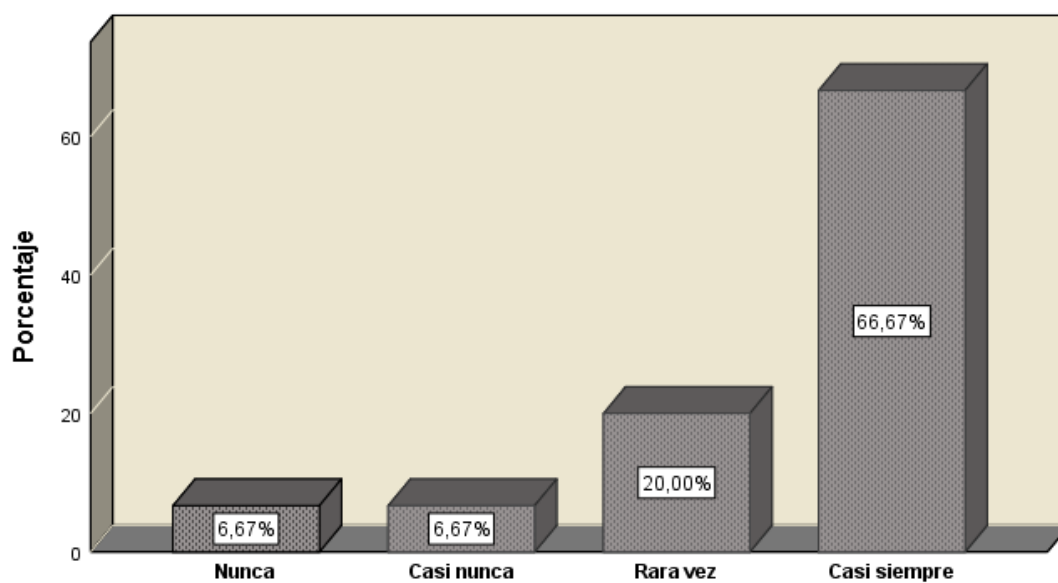
Tabla N°5

¿Los colaboradores utilizan su capacidad para tomar decisiones ante un problema organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	6,7	6,7	13,3
	Rara vez	3	20,0	20,0	33,3
	Casi siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°5.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 5. ¿Los colaboradores utilizan su capacidad para tomar decisiones ante un problema organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa indican un 66,67% casi siempre utilizan su capacidad para la toma de decisiones, un 20% rara vez utilizan su capacidad para tomar decisiones, un 6,67% nunca utilizan su capacidad para tomar decisiones y un 6,67% nunca utilizan su capacidad para tomar decisiones.

Los datos se deben a que los colaboradores de la unidad administrativa utilizan su capacidad para tomar decisiones ante un conflicto o incertidumbre organizacional.

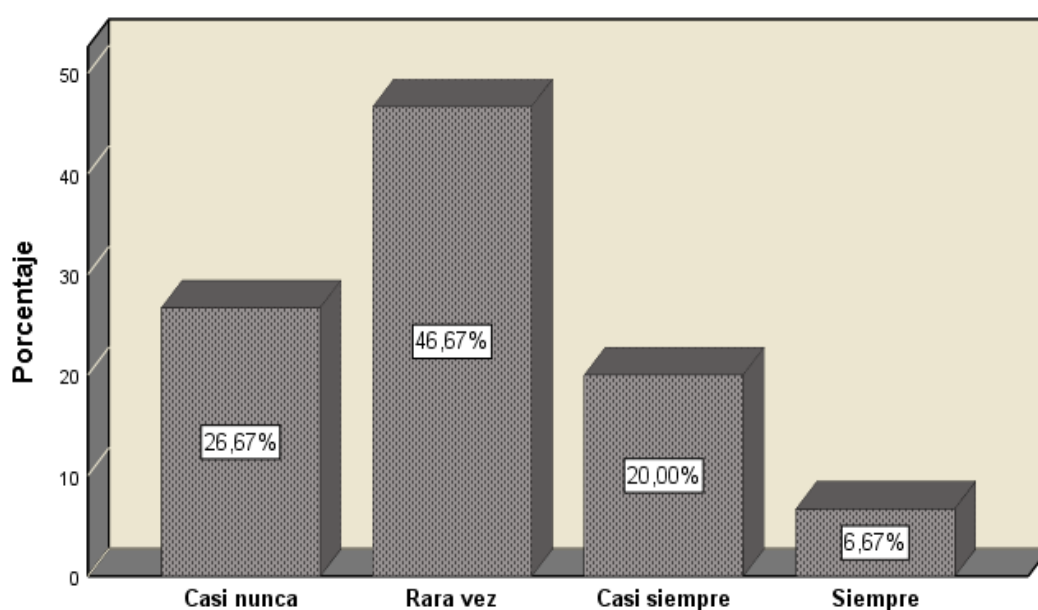
Tabla N°6

¿Considera usted que los colaboradores se adaptan al cambio sin perjudicar el comportamiento organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	26,7	26,7	26,7
	Rara vez	7	46,7	46,7	73,3
	Casi siempre	3	20,0	20,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°6.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 6. *¿Considera usted que los colaboradores se adaptan al cambio sin perjudicar el comportamiento organización?*

Interpretación:

los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 46,67% que rara vez se adaptan al cambio, un 26,67% casi nunca se adaptan al cambio, un 20% casi siempre se adaptan al cambio y 6,67% siempre se adaptan al cambio. Esto indica según los colaboradores de Jardines de la Esperanza les cuesta adaptan al cambio dando buen uso de sus características personales logrando no perjudicar el comportamiento organización.

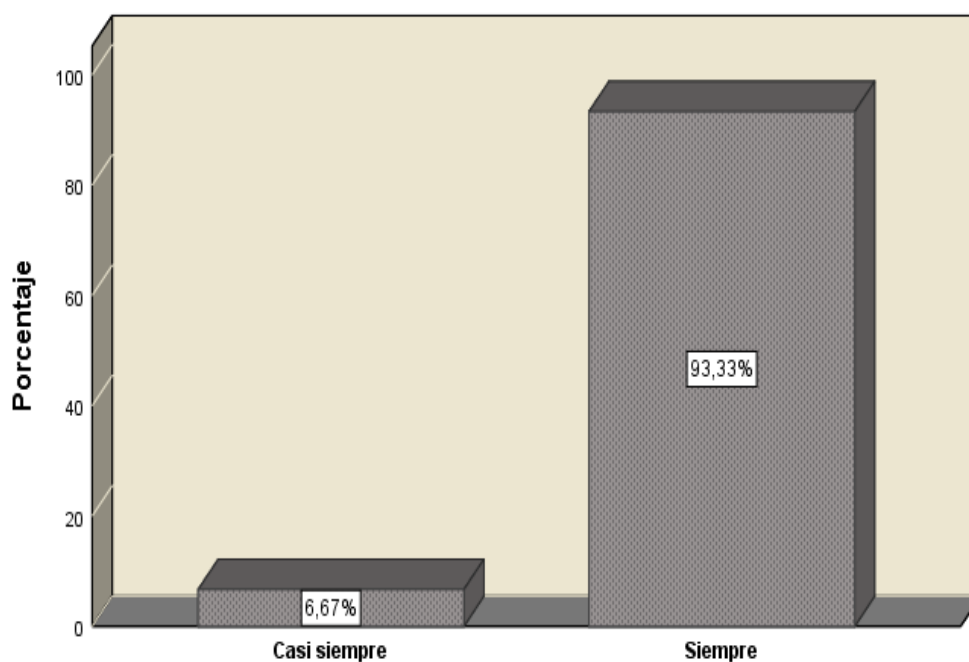
Tabla N° 7

¿Considera usted que el liderazgo es fundamental para un buen comportamiento organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	6,7	6,7	6,7
	Siempre	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas.

Elaboración: El investigador.



Fuente: Tabla N°7.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 7: ¿Considera usted que el liderazgo es fundamental para un buen comportamiento organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 93,33% que siempre el liderazgo es fundamental para un buen CO y un 6,67% que casi siempre el liderazgo es fundamental para un buen CO. Esto indica según los colaboradores de Jardines de la Esperanza que necesitan de liderazgo para así tener un guía para un buen comportamiento organizacional.

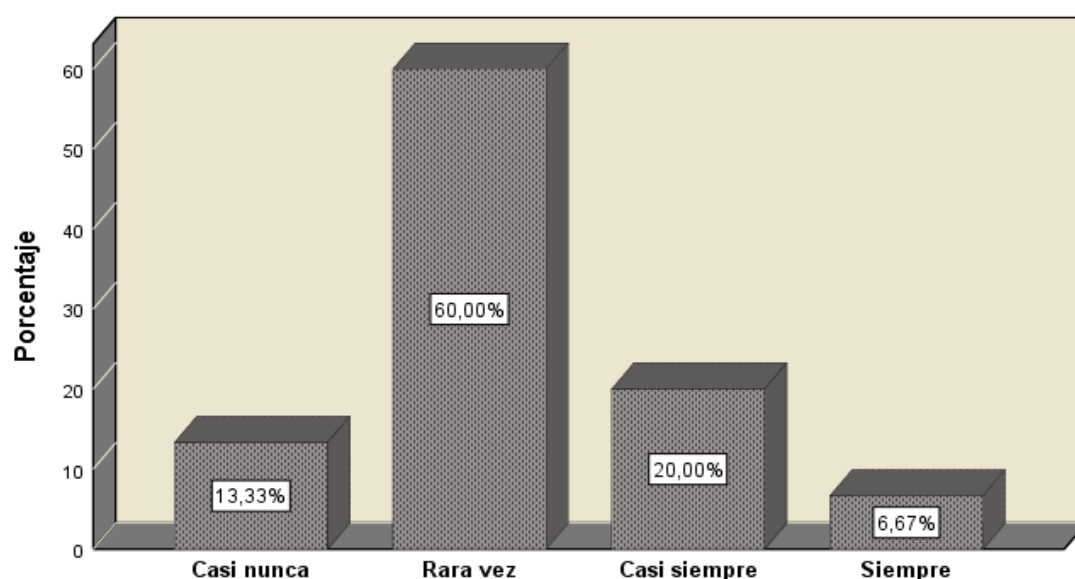
Tabla N° 8

¿Considera usted que su líder se involucra con sus colaboradores para llegar a un fin común?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Rara vez	9	60,0	60,0	73,3
	Casi Siempre	3	20,0	20,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador.



Fuente: Tabla N°8.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 8. ¿Considera usted que su líder se involucra con sus colaboradores para llegar a un fin común?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 60% considera que rara vez su líder se involucra con sus colaboradores, por otra parte, un 20% cree que casi siempre su líder se involucra con sus colaboradores un 13,13% considera que casi nunca su líder se involucra con sus colaboradores y 6,67% considera que siempre su líder se involucra con sus colaboradores. Se evidencia que el líder de la unidad administrativa rara vez se involucra con los colaboradores para llevar a un fin en común aumentando la productividad.

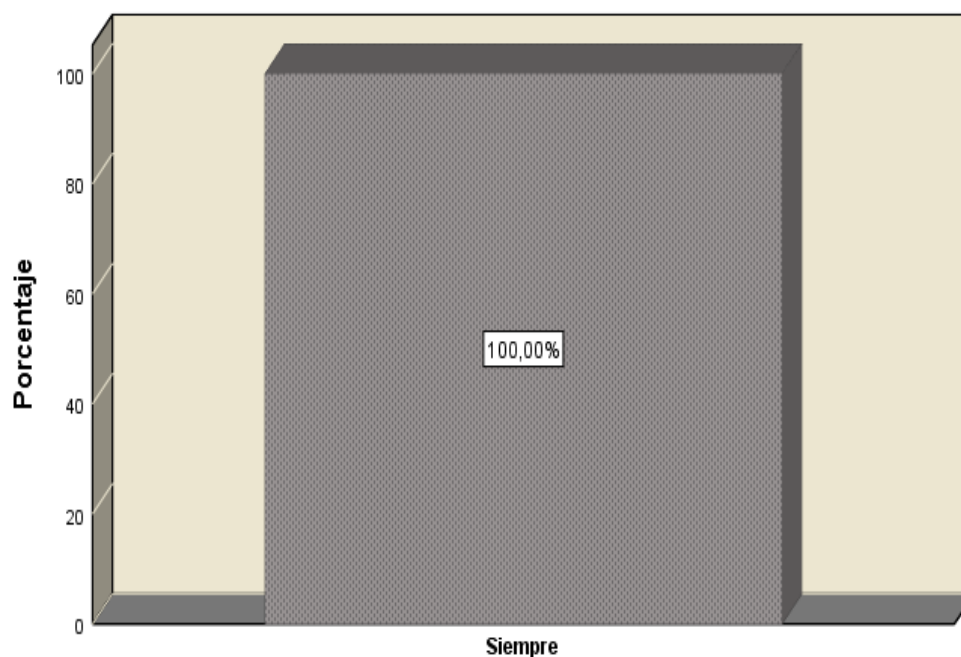
Tabla N° 9

¿Considera usted que la comunicación es un fundamental para el comportamiento organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°9.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 9. ¿Considera usted que la comunicación es un fundamental para el comportamiento organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza consideran que la comunicación es fundamental en un 100%. Este resultado se debe a que los 15 colaboradores de la unidad administrativa interactuar con su entorno laboral esto siendo fundamental e indispensable para el comportamiento organizacional.

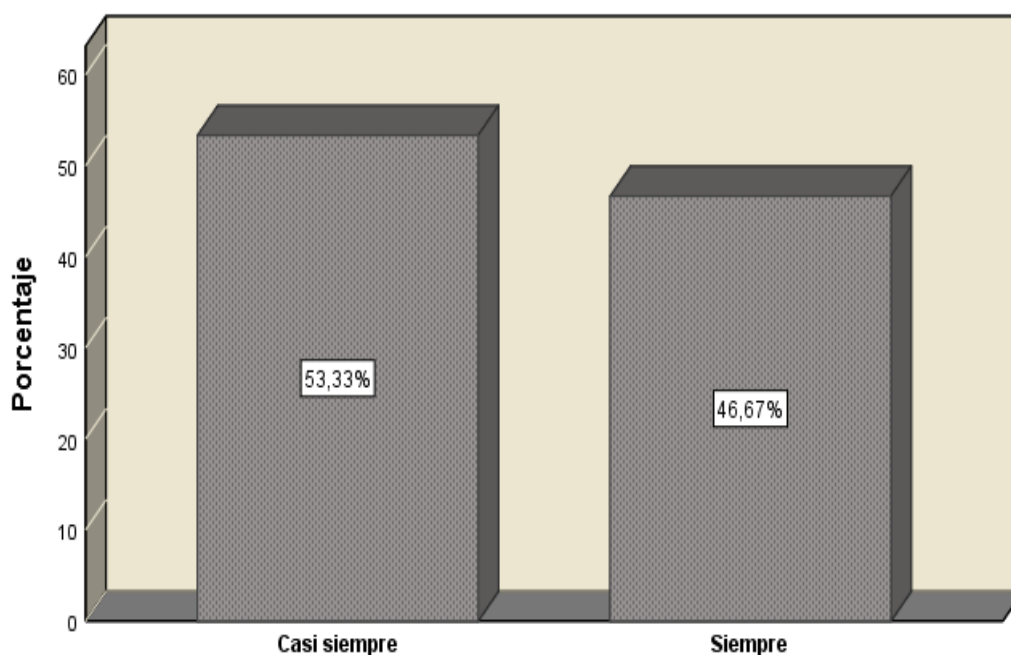
Tabla N°10

¿Usted cree que la ejecución de comunicación horizontal (mismo nivel jerárquico) mejorara el trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	53,3	53,3	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°10.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 10. ¿Usted cree que la ejecución de comunicación horizontal (mismo nivel jerárquico) mejorara el trabajo en equipo?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 53,33% cree que casi siempre la ejecución de comunicación horizontal mejora el trabajo en equipo y un 46,67% cree que casi siempre la ejecución de comunicación horizontal mejora el trabajo en equipo. Estos datos se deben a que los colaboradores tienen que implementar más la comunicación horizontal creciendo en equipo y cumpliendo objetivos.

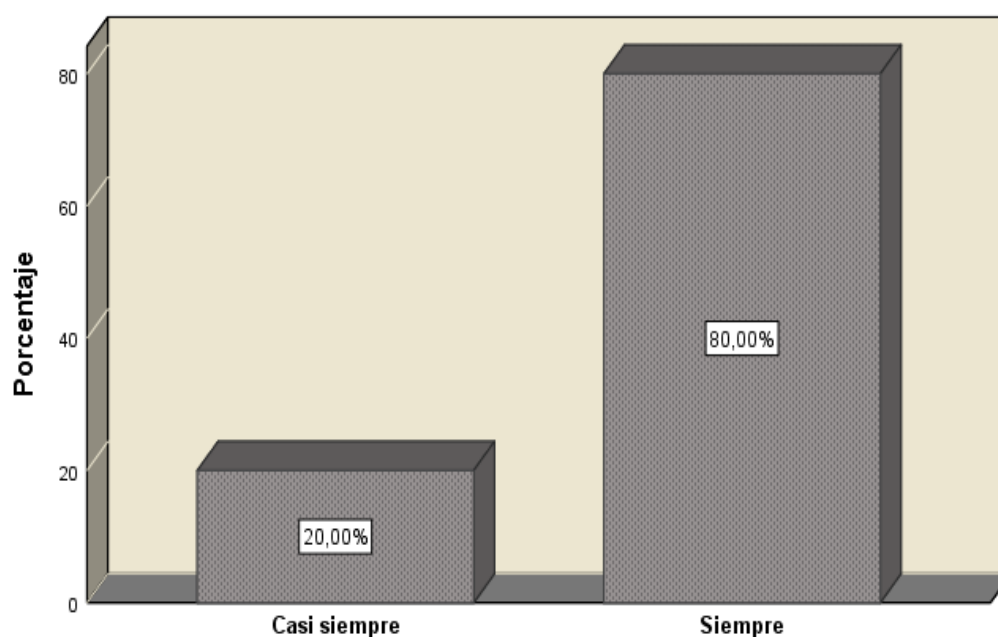
Tabla N°11

¿Usted considera que el jefe busca delegar funciones para que logran los objetivos en grupo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	20,0	20,0	20,0
	Siempre	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°11.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 11. ¿Usted considera que el jefe busca delegar funciones para que logran los objetivos en grupo?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 80% que siempre su jefe inmediato busca delegar funciones para lograr objetivos y un 20% que casi siempre su jefe inmediato busca delegar funciones para lograr objetivos considerar que el poder que posee el jefe inmediato es para analizar antes de delegar las funciones, no solo pedir resultado a los colaboradores.

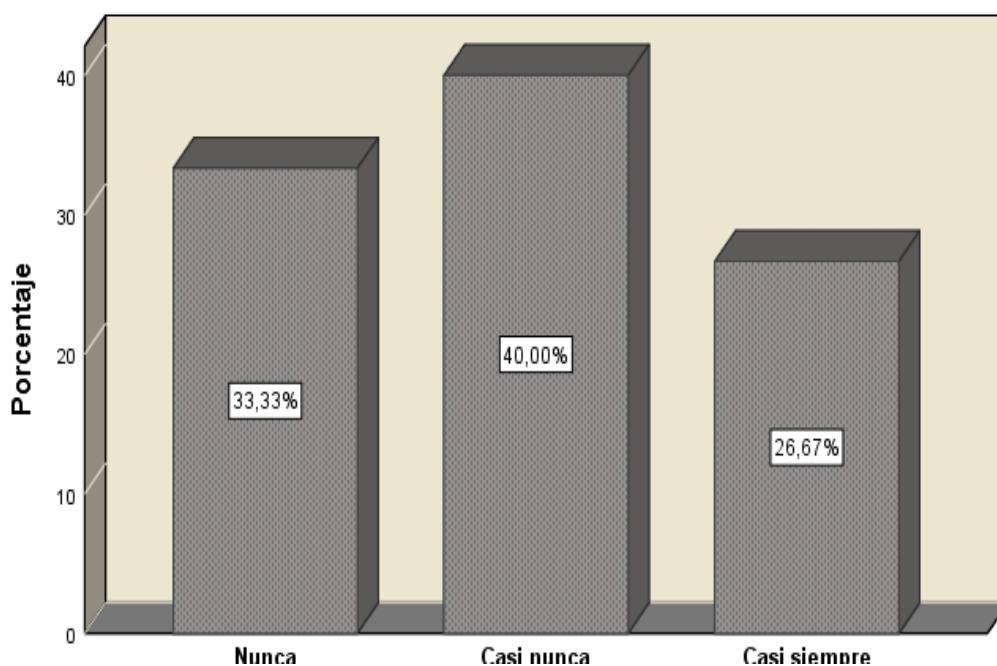
Tabla N°12

¿Considera usted que los jefes directos exceden del cargo que tienen?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Casi nunca	6	40,0	40,0	73,3
	Casi siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°12.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 12. ¿Considera usted que los jefes directos exceden del cargo que tienen?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza consideran un 40% que casi nunca los jefes directos exceden del cargo que tienen, por otro lado, el 33,33% considera que nunca los jefes directos exceden del cargo que tienen y el 26,67% considera que casi siempre los jefes directos exceden del cargo que tienen. Estos resultados se deben a que el jefe tiene que usar su cargo para llegar a todos los colaboradores.

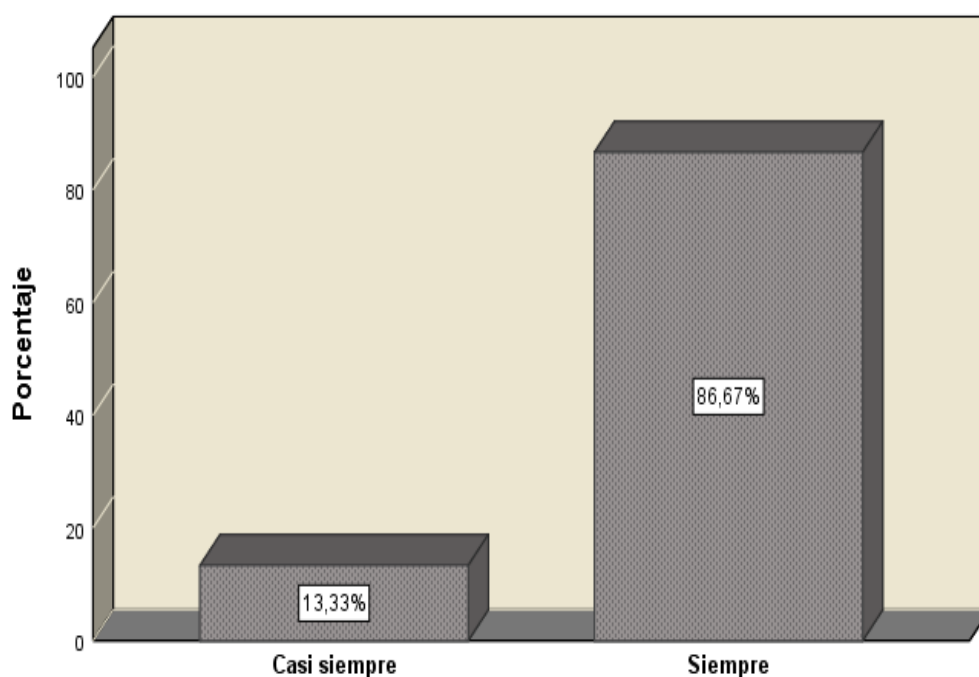
Tabla N°13

¿Contar con una estructura ordenada(organigrama) considera usted que favorece a la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	13,3	13,3	13,3
	Siempre	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°13.

Elaboración: El investigador

Gráfico N° 13. ¿Contar con una estructura ordenada (organigrama) considera usted que favorece a la organización?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 86,67% que siempre tener una estructura ordenada favorece a la organización y un 13,33% que casi siempre tener una estructura ordenada favorece a la organización. Se evidencia que la mayoría considera que una estructura ordenada los favorece tanto a ellos como a la organización la empresa puede proporcionar en sus capacitaciones su organigrama.

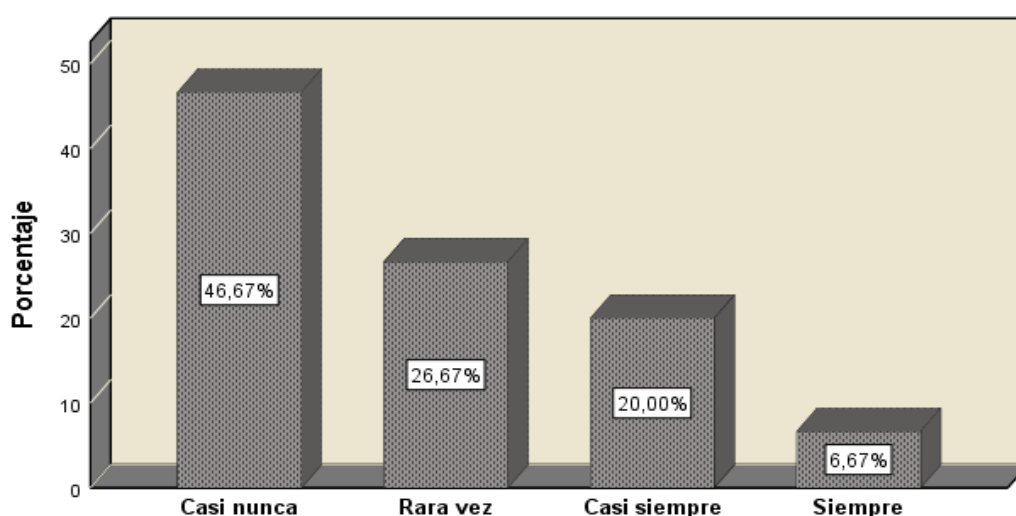
Tabla N°14

¿Utiliza usted material de trabajo (folletos, documentos, formatos, fotos, redes sociales) de óptima calidad para conseguir sus propósitos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	46,7	46,7	46,7
	Rara vez	4	26,7	26,7	73,3
	Casi siempre	3	20,0	20,0	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°14.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 14. ¿Utiliza usted material de trabajo (folletos, documentos, formatos, fotos, redes sociales) de óptima calidad para conseguir sus propósitos?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 46,67% casi nunca utiliza material de trabajo de óptima calidad, por otro lado, un 26,67% rara vez utiliza material de trabajo de óptima calidad y un 20% casi siempre utiliza material de trabajo de óptima calidad por último un 6,67% siempre. Estos datos se deben a que casi nunca la organización brinda a los colaboradores material de trabajo de óptima calidad esto es importante ya que estamos atravesando por la pandemia y tienen que brindar a los

clientes diferentes materiales atractivos para que los colaboradores cumplan sus propósitos dentro de la organización.

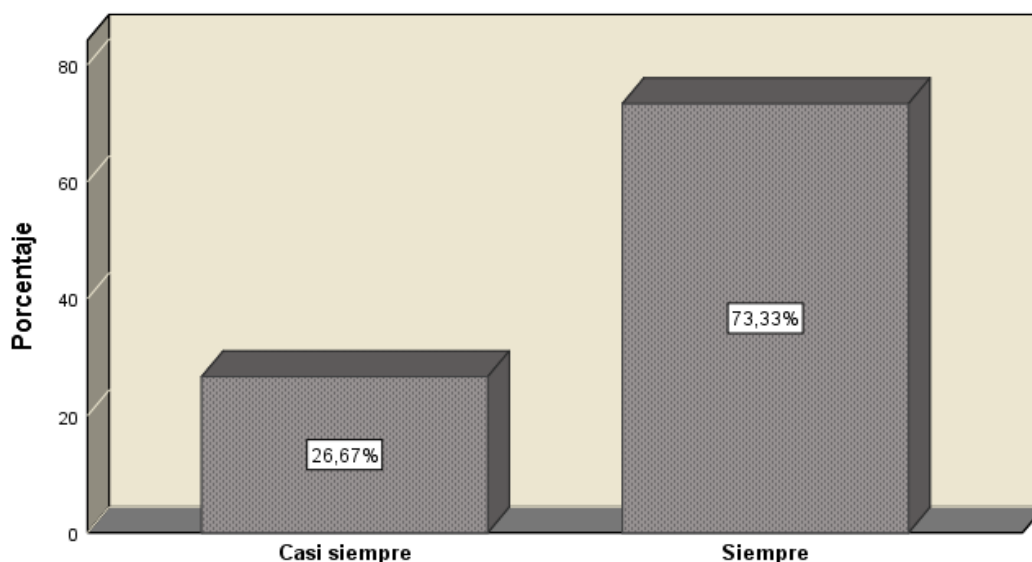
Tabla N°15

¿Es sancionado por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	26,7	26,7	26,7
	Siempre	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N°15.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 15: ¿Es sancionado por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta?

Interpretación

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 73,33% que siempre son sancionados por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta y un 26,67% que casi siempre son sancionados por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta. Esta política que se maneja dentro de la organización es para evitar dar una información equivocada al cliente y así los colaboradores estén más concentrados, las políticas deben ser expuestas y explicadas en las capacitaciones para el conocimiento de todo el personal.

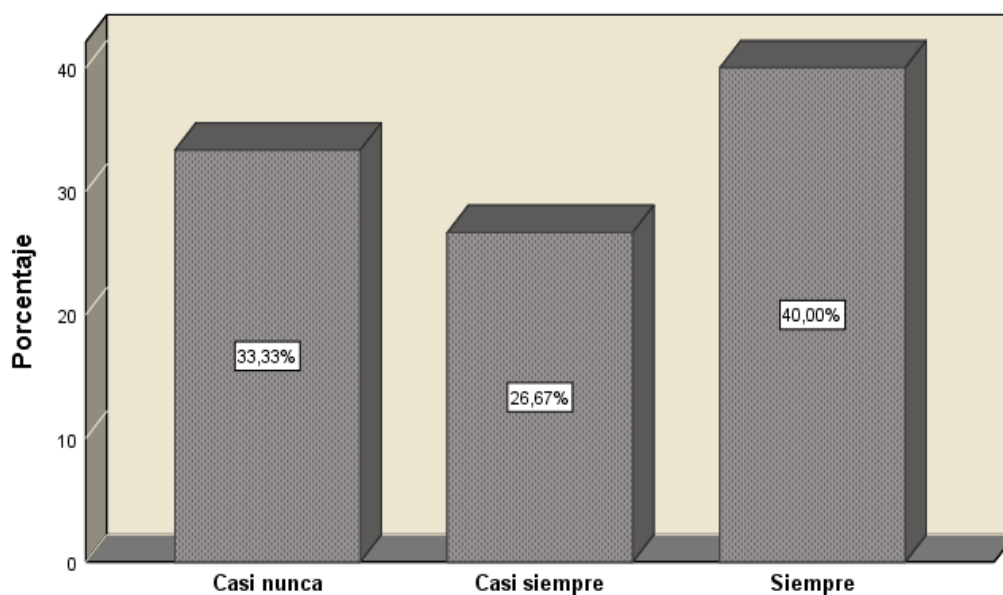
Tabla N°16

¿Considera usted que el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	4	26,7	26,7	60,0
	Siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Grafico N°16

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 16. ¿Considera usted que el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza consideran un 40% que siempre el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos, el 33,33% considera que casi nunca el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos y el 26,67 que casi siempre el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos. Estos datos se deben a que los colaboradores sienten que si hay equidad en el reglamento.

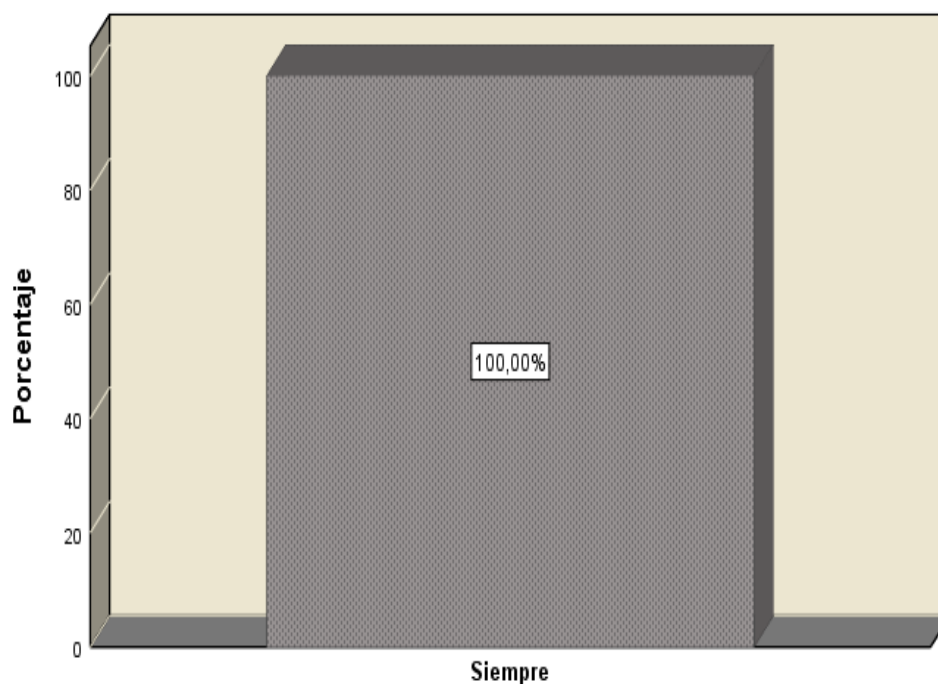
Tabla N°17

¿Ud. participa de las reuniones vía zoom para perfeccionar cultura organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: elaboración propia

Gráfico N° 17. ¿Ud. participa de las reuniones vía zoom para perfeccionar cultura organizacional?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza indican un 100% en su totalidad participa de las reuniones vía zoom. Estos datos se deben a que los colaboradores siempre están pendientes a las reuniones para estar al tanto con la información que brinda la organización perfeccionando su cultura organizacional.

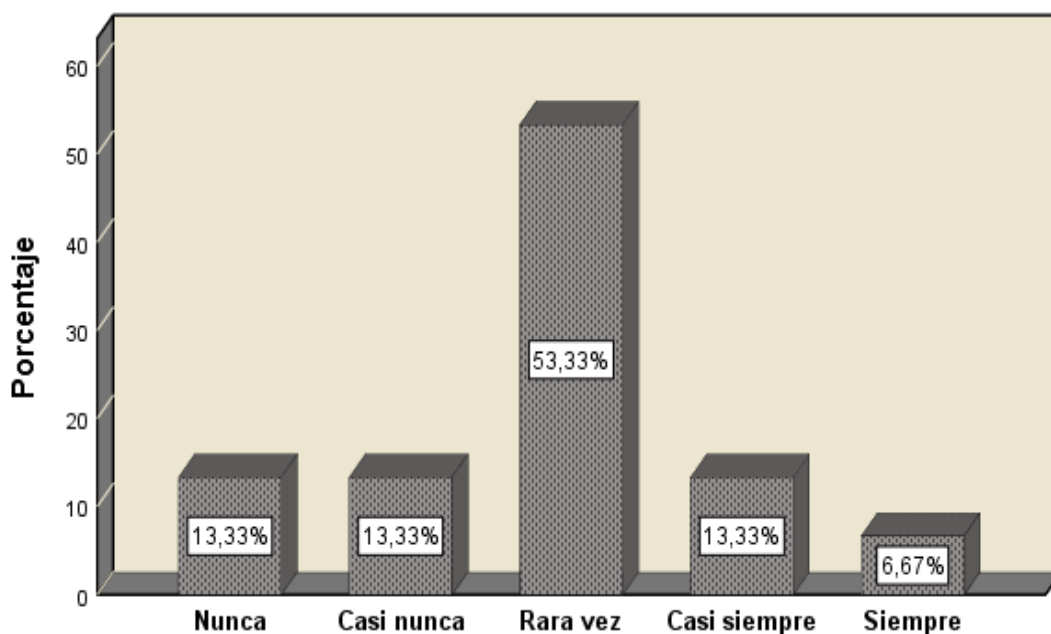
Tabla N°18

¿Usted se identifica con la empresa Jardines de la Esperanza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	2	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	2	13,3	13,3	26,7
	Rara vez	8	53,3	53,3	80,0
	Casi siempre	2	13,3	13,3	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Realizadas

Elaboración: El investigador



Fuente: Tabla N° 18.

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico N° 18. ¿Usted se identifica con la empresa Jardines de la Esperanza?

Interpretación:

Los colaboradores de la unidad administrativa de Jardines de la Esperanza se idéntica casi siempre con la empresa Jardines de la Esperanza en un 53,33% rara vez se identifica con Jardines de la Esperanza, un 13% nunca, casi nunca y casi siempre se identifican con Jardines de la Esperanza y el 6,67% se idéntica casi siempre con la empresa Jardines de la Esperanza.

CONCLUSIONES

- En este proyecto de investigación se conoció cuáles son los factores del Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza, puesto que, a través del factor individual, factor grupal y factor organizacional se ve como el comportamiento organizacional influye significativamente a la empresa. Como se puede observar en la grafico N° 18 donde el 53,33% rara vez se identifica con Jardines de la Esperanza, un 13% nunca y 13% casi nunca se identifican con Jardines de la Esperanza.
- En este proyecto de investigación se describió cual es el factor Individual que impacta de manera relevante en el Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza, puesto que, permite contar con colaboradores con valores, actitudes y características personales para que cumplan con sus objetivos personalmente. Como se puede apreciar en el grafico N°2 donde 46,67% y el 40% que casi siempre y rara vez se identifican con responsabilidad, compromiso y respeto y en el grafico N° 6 donde el 46,67% y el 26,67% rara vez y casi nunca se adaptan al cambio.
- En este proyecto de investigación se describió cual es el factor Grupal que impacta de manera relevante en el Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza, esto permite que en la empresa se desarrolle el liderazgo, la comunicación y el poder de manera adecuada, mejorando el trabajo en equipo. Como se puede apreciar en el grafico N°9 donde un 100% indicaron que la comunicación es fundamental y en el grafico N°11 donde un 80% indica que siempre su jefe inmediato busca delegar funciones para lograr objetivos y un 20% indico que casi siempre.
- En este proyecto de investigación se describió cual es el factor Organizacional que impacta de manera relevante en el

Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza, puesto que el diseño organizacional, políticas y cultura organizacional permite que los colaboradores las apliquen, perfeccionando las actividades realizadas en la organización. Como se puede apreciar en el grafico N° 16 indico que 40% y el 33,33% siempre y casi nunca consideran que el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos, con el grafico N° 14 dieron a conocer el 46,67% casi nunca utiliza material de trabajo de óptima calidad para lograr sus propósitos y un 20% casi siempre .

RECOMENDACIONES

- La unidad administrativa de Jardines de la Esperanza debe aplicar este proyecto de investigación que permitirá que el comportamiento organizacional se cuantifique de forma regular, el objetivo es de mantener un ambiente laboral sano, se recomienda planificar capacitaciones para los miembros de la organización de este modo se perfeccionara la comunicación organizacional y se lograra una alta eficiencia en la empresa ayudando a consolidarse como un buen lugar para trabajar y desarrollarse profesional y personalmente.
- Es recomendable que el jefe directo de la unidad administrativa de la empresa mantenga a sus colaboradores en creación y desarrollo de sus valores, actitudes y características personales para posibilitar admitir las iniciativas buenas de los colaboradores, pero también desechar las que no suman a la organización.
- Es esencial que se tenga líderes que motiven y sean buena imagen el cual fomente unión, solidaridad entre compañeros y grupos. Los líderes también tienen que ser capacitados ya que ellos tienen que estar involucrados con sus colaboradores y resolver conflictos y llegar a los objetivos.
- La unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza debe establecer programas de motivación dentro de ellos se pensó en tener incentivos rotativos con los colaboradores generando competencia sana entre ellos, cumpliendo las normas establecidas, la cooperación y satisfacción de los empleados pueden potenciarse, permitiendo alcanzar el éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires -Argentina: Ediciones Granica.
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional:En busca del Desarrollo de ventajas Competitivas*. Chiclayo, Peru: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional:En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo: Juan Carlos Martínez Coll.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Localizador web Articulo* 52.479.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional:La dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento Organizacional:La dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional :La dinamica del exito en las organizaciones* (2da ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Daft, R. (2010). *Teoría y diseño organizacional* (10ma. ed. ed.). Mexico D.F.: Cengage Learning.
- Deloitte. (9 de Julio de 2020). *PerúRetail*. Obtenido de PerúRetail: <https://www.peru-retail.com/deloitte-empresas-peruanas-considera-muy-importante-el-bienestar-colaboradores/>
- Española, R. A. (2020). *Diccionario de la Real Academia española(versión electrónica 23.4)* (versión electrónica 23.4 ed.). Madrid: Real Academia

Española. Obtenido de Diccionario de la Real Academia española(
<https://www.rae.es/>

Fermini, L. A. (2019). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. Lima: ESAN EDICIONES.

Garro, N. S. (2020). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educacion - Unheval 2019*. Huanuco.

Gonzalez, K. (2018). *El comportamiento Organizacional como resultado del programa de reduccion de costo en la empresa de plasticos reciclados del sur-Guayaquil*. Guayaquil.

Judge, t. A., & Robbins, S. P. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación de México.

Judge, T. A., Robbins, S. P., & Chiavenato, I. (s.f.). *Comportamiento organizacional*.

López, P., & Frachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION* (1ra .ed. ed.). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Louffat, r. E. (4 de Marzo de 2017). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? (ESAN, Ed.) *CONEXIONESAN*, 1.

Madero Gomez, S. M., & Trevinyo Rodriguez, R. N. (2011). LAS RECOMPENSAS EN EL TRABAJO DENTRO DE LA EMPRESA FAMILIAR. *Investigacion Administrativa*, 107.

Randstad. (s.f de s.f de 2019). *Randstad*. Obtenido de Randstad: <https://www.randstad.cl/sobre-nosotros/noticias/randstad-news/comportamiento-organizacional-la-nueva-tendencia-para-optimizar-el-rendimiento-del-capital-humano/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma. ed. ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a. ed. ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. ed. ed.). (P. M. Rosas, Ed.) Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. P., & Judgge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed. ed.). Mexico: Pearson educacion.
- Rojas, G. (2010). *Tesis:Comportamiento Organizacional*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Sampieri Hernández, R. (2016). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodologia de Investigacion:LAS RUTAS CUANTITATIVA,CUALITATIVA Y MIXTA*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Soto Garro, N. G. (2019). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Vasquez, M. T. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administracion y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja- Region de San Martin - Peru*. San Martin.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
“EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE JARDINEZ DE LA ESPERANZA S.A.C - 2020”	<p><u>Problema general</u> ¿Cuáles son los factores del comportamiento organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C -2021?.</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Cuál es el factor individual en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?</p> <p>¿Cuál es el factor grupal en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?</p> <p>¿Cuál es el factor organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Conocer cuáles son los factores del Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Describir cuál es el factor Individual en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.</p> <p>Describir cuál es el factor Grupal en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C – 2021.</p> <p>Describir cuál es el factor Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u> Descriptiva <u>Enfoque:</u> Cuantitativo - cualitativo. <u>Alcance:</u> La investigación es descriptivo. <u>Diseño:</u> El presente trabajo es de diseño no experimental.</p> <p><u>Población</u> a) Personal de Jardines de la Esperanza S.A.C: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerente:1 ✓ Personal Nombrado:8 ✓ Personal Contratado:6 TOTAL 15 </p> <p><u>Muestra:</u> N = n n = 15</p> <p><u>Técnicas e instrumentos:</u> Encuesta-Cuestionarios.</p> <p><u>Procesamiento de la Información:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Programa Excel ➤ Spss ➤ Office </p>

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

UNIVARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Comportamiento Organizacional	Factor Individual	Valor	1. ¿Practican los colaboradores la responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa para un mejor comportamiento organizacional?
			2. ¿Se identifican los trabajadores con la responsabilidad, compromiso y respeto de la empresa?
		Actitudes	3. ¿Considera usted que los colaboradores emplean su proactividad adecuadamente para aportar a la organización?
			4. ¿Considera usted que la afectividad en los colaboradores contribuye al comportamiento organizacional?
		Características personales	5. ¿Los colaboradores utilizan su capacidad para tomar decisiones ante un problema organizacional?
			6. ¿Considera usted que los colaboradores se adaptan al cambio sin perjudicar el comportamiento organizacional?
	Factor Grupal	Liderazgo	7. ¿Considera usted que el liderazgo es fundamental para un buen comportamiento organizacional?
			8. ¿Considera usted que su líder se involucra con sus colaboradores para llegar a un fin en común?
		Comunicación	9. ¿Considera usted que la comunicación es fundamental para el comportamiento organizacional?
			10. ¿Usted cree que la ejecución de comunicación horizontal (mismo nivel jerárquico) mejorara el trabajo en equipo?
		Poder	11. ¿Usted considera que el jefe busca delegar funciones para que lograr los objetivos en grupo?
			12. ¿Considera usted que los jefes directos exceden del cargo que tienen?
	Factor Organizacional	Diseño organizacional	13. ¿Contar con una estructura ordenada(organigrama) considera usted que favorece a la organización?
			14. ¿Utiliza usted material de trabajo (folletos, documentos, formatos, fotos, redes sociales) de óptima calidad para conseguir sus propósitos?
		Políticas	15. ¿Es sancionado por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta?
			16. ¿Considera usted que el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos?
		Cultura organizacional	17. ¿Ud. participa de las reuniones vía zoom para perfeccionar cultura organizacional?
			18. ¿Usted se identifica con la empresa Jardines de la Esperanza?



Encuesta dirigida a la unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C.

Objetivo: Conocer como es el Comportamiento Organizacional en la Unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C - 2021.

Instrucciones: En el recuadro marcar con un aspa (X) donde pertenezca cada ítem, no hay respuesta mal ni buena, contestar el total de preguntas, siguiendo los niveles:

5 = SIEMPRE 4 = CASI SIEMPRE 3 = RARA VEZ 2=CASI NUNCA

1=NUNCA

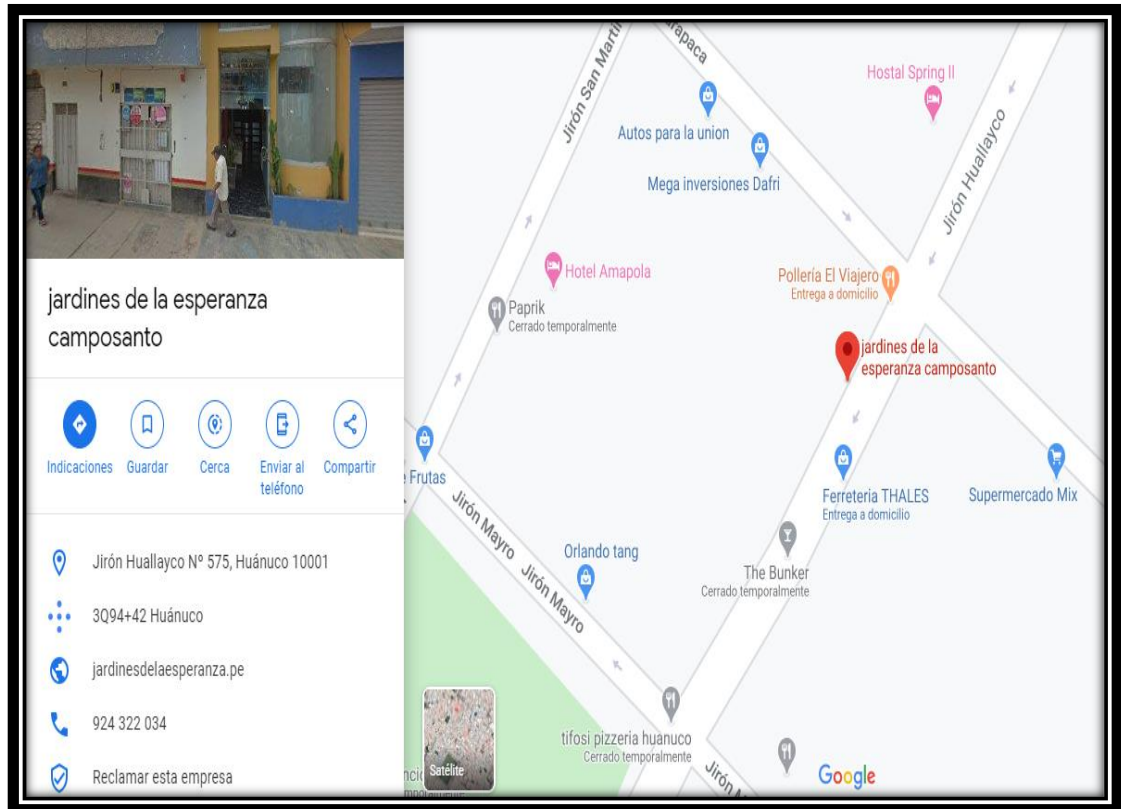
N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Practican los colaboradores la responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa para un mejor comportamiento organizacional?					
2	¿Se identifican los trabajadores con la responsabilidad, compromiso y respeto de la empresa?					
3	¿Considera usted que los colaboradores emplean su proactividad adecuadamente para aportar a la organización?					
4	¿Considera usted que la afectividad en los colaboradores contribuye al comportamiento organizacional?					
5	¿Los colaboradores utilizan su capacidad para tomar decisiones ante un problema organizacional?					
6	¿Considera usted que los colaboradores se adaptan al cambio sin perjudicar el comportamiento organizacional?					
7	¿Considera usted que el liderazgo es fundamental para un buen comportamiento organizacional?					
8	¿Considera usted que su líder se involucra con sus colaboradores para llegar a un fin en común?					
9	¿Considera usted que la comunicación es fundamental para el comportamiento organizacional?					
10	¿Usted cree que la ejecución de comunicación horizontal (mismo nivel jerárquico) mejorara el trabajo en equipo?					
11	¿Usted considera que el jefe busca delegar funciones para que lograr los objetivos en grupo?					

12	¿Considera usted que los jefes directos exceden del cargo que tienen?					
13	¿Contar con una estructura ordenada(organigrama) considera usted que favorece a la organización?					
14	¿Utiliza usted material de trabajo (folletos, documentos, formatos, fotos, redes sociales) de óptima calidad para conseguir sus propósitos?					
15	¿Es sancionado por una mala elaboración de proforma para la cotización de venta?					
16	¿Considera usted que el reglamento interno de la empresa es distribuido equitativamente para todos?					
17	¿Ud. participa de las reuniones vía zoom para perfeccionar cultura organizacional?					
18	¿Usted se identifica con la empresa Jardines de la Esperanza?					

Gracias por su colaboración.

FOTOGRAFIAS

Ubicación de la Empresa



Organigrama específico del área.



Proformas

		Porque hacemos más fáciles tus momentos más difíciles		Nº 000107	
FECHA:	01/04/2020	ORIGEN:			
NOMBRE:	Javierán Ián Sánchez González				
DIRECCIÓN:	Av. Leoncio Prado # 1003				
DOC. IDENTIDAD	46939841	CELULAR	95009309		
NECESIDAD FUTURA	<input checked="" type="checkbox"/>		NECESIDAD INMEDIATA	<input checked="" type="checkbox"/>	
TIPO DE SEPULTURA	Personal		PLATAFORMA	Topacos	
TIPO DE NICHOS:	PREFERENCIAL	CLÁSICO	NIVEL		
DESCRIPCIÓN			BENEFICIOS		
N.I.:	S/ 6 600				
N.F.:	S/ 6 100	FOMA			
APORRO →	500	350			
Incluye:					
✓ Derecho de sepultura	500		* Carroza		
✓ FOMA (mantenimiento)	350		* Coro		
✓ Precio Espacio	5 250		* Bus de Pasajeros		
	6 100		* Mesa		
			* Sepultura perpetua		
			* Maestro de ceremonia		
			* Velatorio		
S/ 5 150 → Precio			✓ Sepultura perpetua		
S/ 5 66 → Inicial			✓ Libre disponibilidad		
5 184 → Saldo a financiar			✓ Libre elección		
Financiamiento:					
S/ 432 × 12 meses	+ interés				
S/ 216 × 24 meses					
Carencia 90 días					
ASISTENCIA DE SEPULTACIÓN	S/ 500	FOMA	S/ 850		
CONSEJERO (A):	Daleisa Argandoña Vargas		TELÉFONO:	9643266755	
PROFORMA VÁLIDA HASTA:	15/04/2020				

MODELO DE CONTRATO



Conste por el presente documento, el contrato privado de Cesión de Derecho de Sepultura que celebran Promotora e Inversiones Santa Sofia EIRL con RUC 20489673968 inscrita en el Registro mercantil de Huánuco en la Partida Electrónica N° 11068305 con domicilio en el Jr. Huallayco N° 575 - HUANUCO, a quien en adelante se le denominará "LA PROMOTORA" debidamente representada por su Gerente General Sr. JOSE ALBERTO JARA Y GARCIA, con DNI N° 22404220 y de la otra parte:

El Sr(a): GARCIA VILCHEZ CARLOS ROLANDO DNI: 41289974
 Estado Civil: SOLTERO Fecha de Nacimiento: 12/05/1982 Teléfonos: 975176785
 Domicilio: JR. SAN CRISTOBAL 227 - HUANUCO
 Referencia: POR LA IGLESIA SAN CRISTOBAL
 A quien en adelante se le denominará "EL TITULAR"; y
 El Sr(a): DNI:
 Estado Civil: Fecha de Nacimiento: Teléfonos:
 Domicilio:
 Referencia:

A quien en adelante se le denominará "EL TITULAR ALTERNO"; contrato que se suscribe en los términos y condiciones siguientes:

DOCUMENTACIÓN

Queda establecido que este documento y los que se indican a continuación, constituyen en conjunto EL CONTRATO:

1. Las Condiciones Generales
2. Reglamento interno del Camposanto.

En caso de discrepancia y para efectos de su interpretación, este documento prevalecerá sobre todos los demás.

CONDICIONES PARTICULARES

Tipo de contrato : NECESIDAD INMEDIATA
 Camposanto : JARDINES DE LA ESPERANZA
 Tipo de Sepultura : NICHOS PERSONAL PERPETUO
 Plataforma : PABELLON ECONOMICO
 Código de Ubicación : F- 13 (Sipre)
 Nivel dentro de la Sepultura : NICHOS 6º NIVEL
 Compromiso de pago : BOLETA DE VENTA
 Moneda : SOLES

DERECHO DE SEPULTURA	PRECIO DE VENTA	DESCUENTO	P.V. NETO	FOMA (*)
	1,860.00	0.00	1,860.00	100.00

(*) El aporte al Fondo de Conservación y Mantenimiento (FOMA) es una obligación legal establecida por la Ley 26298 y el Decreto Supremo N° 03-94-SA, cuyo objeto es el de financiar la conservación y el mantenimiento permanente del Camposanto, cuyo pago se encuentra representado por una letra de cambio. El pago de este aporte se hará efectivo en las oficinas de LA PROMOTORA ubicadas en Jr. Huallayco 575 - Huánuco.

Detalle del pago del Financiamiento:

Cuota Inicial : 1,860.00
 Saldo a Financiar por Sepultura : 0.00
 Aporte al FOMA : 100.00
 Ceremonia de sepultura : 100.00
 Monto Total de Intereses Compensatorios : 0
 Importe Total de Financiamiento : 0.00
 Fechas de Vencimiento :
 Monto de las Cuotas : 0.00



JARDINES DE LA ESPERANZA

CAMPO SANTO

Importante:

- 1) El monto total de los intereses compensatorios es por la adquisición del Derecho de Sepultura. El aporte al Fondo de Conservación y Mantenimiento (FOMA) no está afecto al cobro de intereses compensatorios.
 - 2) El importe total del financiamiento comprende el saldo a financiar por la Sepultura, el monto total de los intereses compensatorios y el aporte al FOMA.
 - 3) La tasa de Interés Moratorio y las Penalidades se encuentran detalladas en las Cláusulas 3ª y 5ª de las Condiciones Generales del contrato.
 - 4) Los gastos de cobranza se originan por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del presente contrato.
- Las características y condiciones de la Ceremonia de Inhumación a que se refiere el cuadro anterior, se encuentran detalladas en las cláusulas 9ª y 10ª de las Condiciones Generales del presente contrato.
- Los Servicios adicionales no incluidos en el presente contrato deberán ser pagados según el precio vigente al momento de la prestación de cada servicio.

CUADRO DE BENEFICIARIOS

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre(s)	Documento	Núm.
GARCIA	SALAZAR	WALTER	DNI	08312526

TERMINOS Y CONDICIONES ADICIONALES

BENEFICIARIOS:

1. A la firma del presente contrato. EL TITULAR designa como beneficiarios a quienes figuran en el CUADRO DE BENEFICIARIOS anterior.
2. EL TITULAR podrá incluir y/o modificar en cualquier momento el nombre de uno o más de los beneficiarios. Dicha modificación deberá ser Notificada por escrito a LA PROMOTORA.
3. Si por cualquier circunstancia, al momento del fallecimiento de EL TITULAR no se hubiera designado beneficiarios, estos podrán ser designados por sus herederos debidamente acreditados con el Testamento o Declaratoria de Herederos inscrito en los Registros Públicos, o por el TITULAR ALTERNO, según lo previsto en el acápite siguiente.

TITULAR ALTERNO:

EL TITULAR ALTERNO, incluido por el TITULAR podrá:

1. Suscribir la correspondiente Declaración Jurada de Autorización de Inhumación y Registro de beneficiario referida a la inhumación de algún beneficiario debidamente designado por EL TITULAR.
2. En caso de imposibilidad o de fallecimiento de EL TITULAR sin haberse designado beneficiarios, EL TITULAR ALTERNO podrá designarlos y autorizar su inhumación, suscribiendo la correspondiente Declaración Jurada de Autorización de Inhumación y Registro de Beneficiario.
3. En caso de imposibilidad o de fallecimiento de EL TITULAR, EL TITULAR ALTERNO podrá suscribir el correspondiente Addendum de Refinanciamiento, obligando con dicha intervención tanto a EL TITULAR como a los herederos de este.

PREPAGO:

EL TITULAR podrá, en cualquier momento y sin costo adicional alguno, realizar el pago anticipado del íntegro del saldo del precio de venta, en cuyo caso se calcularán los intereses devengados hasta la fecha efectiva en que se realice el prepago, con la consiguiente reducción, de ser el caso, de los intereses que se devenguen a partir del día siguiente a la fecha en que se realice el indicado prepago.

IMPORTANTE:

1. En caso de pago en bancos se deberá recoger el comprobante de pago respectivo en la oficina principal de LA PROMOTORA, ubicada en Jr. Huallayco N° 575 - Huánuco.
2. Una vez emitido el comprobante de pago respectivo no se podrá sustituir por otro tipo de comprobante de pago (Factura o Boleta de venta), ni se podrá efectuar cambio alguno respecto a los datos consignados en el mismo. El comprobante de pago estará su disposición en la oficina principal de LA PROMOTORA desde su fecha de emisión.

Firmado por duplicado, un ejemplar para LA PROMOTORA y uno para EL TITULAR y EL TITULAR ALTERNO, el mismo que declaran recibir conjuntamente con su suscripción, copia de la totalidad de documentos a que se refiere la sección DOCUMENTACIÓN, en Huánuco, el 31 de Julio de 2014.

PROMOTORA E INVERSIONES
SANTA SOFIA E.I.R.L.


ALBERTO JARA GARCIA
PROM. E INVERS. SANTA SOFIA E.I.R.L.

EL TITULAR ALTERNO


EL TITULAR

Oficina Central: Jr. Huallayco N° 575 - Huánuco - Perú. Telef. (062)514805 - Cel. 962645553 - RPM #629462
Arque Cementerio: Carretera Central Km. 4.5 Calle N° 08 La Esperanza - Huánuco Cel. 962581751 RPM #677
Email: jesperanzahco@gmail.com



20 Reporte Semanal de Trabajo...xlsx

Se guardó en Drive.



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
1	REPORTE DE GESTION SEMANAL																									
2	SEMANAL	Lun			Mar			Mir			Jue			Vie			Sab			Dom			RESUMEN			
3	Actividades del Dia	10 am - 11:30 am llamadas frias						11 am - 12 pm seguimiento de															RESUMEN SEMANAL			
4																										
5		3:15 pm - 5 pm llamadas calientes			3 pm - 3:40 llamadas frias			3 pm - 4:07 llamadas frias con																		
6		5 pm - 6:15 pm demás			3:40-6:30 pm demas			4:07 - 5:30 pm otros																		
7																										
8	Objetivos / Logros	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	Obj	Logro	Efec.	
9	Llamadas al Frio	10	15	150%	10	20	200%	10	17	170%	10		0%	10		0%	10		0%	10		0%	60	52	87%	
10	Llamadas Calientes	10	8	80%	10	8	80%	10	6	60%	10		0%	10		0%	10		0%	10		0%	60	22	37%	
11	Seguimiento Cliente	5	2	40%	5	4	80%	5	3	60%	5		0%	5		0%	5		0%	5		0%	30	9	30%	
12	Llamadas Efectivas	3	2	67%	3	2	67%	3	3	100%	3		0%	3		0%	3		0%	3		0%	18	7	39%	
13	Referidos	5	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	5		0%	5		0%	5		0%	5		0%	30	2	7%	
14	Proformas Mail/WhatsApp	2	2	100%	2	0	0%	2	2	100%	2		0%	2		0%	2		0%	2		0%	12	4	33%	
15																										
16	Consejero: Laleska Argandoña Vargas																									
17																										

RANKING "LAS AGUILAS DEL OLIMPO"

N°	CONSEJERO	UNID	AVANCE
1	LUZ ROJAS GARCIA	3	19,009
2	LALESKA ARGANDOÑA	1	9240
3	BEATRIZ RAMIREZ MANSILLA	1	4,358
4	MARLITH TUCTO PASCUAL	1	3,623
5	YULISA NOLASCO BERNARDO	1	2,573
6	LUCY AGUIRRE SALDAÑA	0	0

PROGRAMACIÓN "AGUILAS DEL OLIMPO"

DEL 02/05/2020 AL 31/03/2020

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00 a.m.						REUNION OFICINA LUISA/LUCY	
8:30 a.m.							
9:00 a.m.							
9:30 a.m.	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	CONCEPCION DE VISITAS CAMPO	VISITAS CAMPO/ COORDINAR/ REVISAR CLIENTES	
10:00 a.m.							
10:30 a.m.							
11:30 a.m.	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS			
12:30 p.m.							
1:00 p.m.							DESCANSO
2:00 p.m.							
3:00 p.m.	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	REUNION OFICINA LUCY/BETTY		
4:00 p.m.					REUNION OFICINA LUISA/ MARLETH		
5:00 p.m.							
6:00 p.m.							

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00 a.m.							
8:30 a.m.							
9:00 a.m.							
9:30 a.m.	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	CONCEPCION DE VISITAS CAMPO	CIERRE!	
10:00 a.m.							
10:30 a.m.							
11:30 a.m.	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS			
12:30 p.m.							
1:00 p.m.							DESCANSO
2:00 p.m.							
3:00 p.m.	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	REUNION OFICINA LUCY/BETTY		
4:00 p.m.					REUNION OFICINA LUISA/ MARLETH		
5:00 p.m.							
6:00 p.m.							

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00 a.m.						REUNION OFICINA LUISA/LUCY	
8:30 a.m.							
9:00 a.m.							
9:30 a.m.	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	CONCEPCION DE VISITAS CAMPO	VISITAS CAMPO/ COORDINAR/ REVISAR CLIENTES	
10:00 a.m.							
10:30 a.m.							
11:30 a.m.	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS			
12:30 p.m.							
1:00 p.m.							DESCANSO
2:00 p.m.							
3:00 p.m.	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	REUNION OFICINA LUCY/BETTY		
4:00 p.m.					REUNION OFICINA LUISA/ MARLETH		
5:00 p.m.							
6:00 p.m.							

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
8:00 a.m.							
8:30 a.m.							
9:00 a.m.							
9:30 a.m.	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	LLAMADAS TELEFONICAS	CONCEPCION DE VISITAS CAMPO	CIERRE MAYO 2020	
10:00 a.m.							
10:30 a.m.							
11:30 a.m.	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	ENVIO DE PROFORMAS A PROSPECTOS	REUNION OFICINA LUISA/LUCY		
12:30 p.m.							
1:00 p.m.							DESCANSO
2:00 p.m.							
3:00 p.m.	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	ENVIO DE REPORTES DEL DIA Y PANTALLAZOS DE PROFORMAS ENVIADAS	REUNION OFICINA LUCY/BETTY		
4:00 p.m.					REUNION OFICINA LUISA/ MARLETH		
5:00 p.m.							
6:00 p.m.							



Encuestas



8:57 25% docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL!

Encuesta dirigida a la unidad Administrativa de Jardines de la Esperanza S.A.C.

¿Practican los colaboradores la responsabilidad, compromiso y respeto en la empresa para un mejor comportamiento organizacional?

☐ Nunca

☐ Casi nunca

☐ Rara vez

☒ Casi siempre

☐ Siempre

¿Se identifican los trabajadores con la responsabilidad, compromiso y respeto de la empresa?

☐ Nunca

☐ Casi nunca

☐ Rara vez

☐ Casi siempre

☒ Siempre

docs.google.com/forms/u/0, 39

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE JARDINEZ DE LA ESPERANZA S.A.C - 2021

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)